

快適以上を、世の中へ。

TOENEC

トーエネックグループ統合報告書 2025

TOENEC Integrated Report 2025



目次

イントロダクション

トーエネックのあゆみ 2
創立80周年記念事業 3
理念体系 4
使命(パーパス)・
大切にすべきこと(バリュー) 5
目指すべき将来像(ビジョン) 6
財務・非財務ハイライト 7
事業内容 8
ネットワーク・グループ会社 9
トーエネックの強み 10



価値創造ストーリー

トップメッセージ 11
価値創造プロセス 15
マテリアリティ(重要課題) 16

成長戦略

中期経営計画2027 17
足元の経営成績 22
資本コストや株価を意識した経営 23
技術研究開発 25
人材戦略 26
働き方改革 32
多様な人材活躍推進に向けた社員座談会 33



事業概況

配電線工事 36
地中線工事 38
屋内線工事 39
空調管工事 40
通信工事 41
エネルギー事業 42
国際事業 43
独自事業 44

ガバナンス

社外取締役座談会 45
コーポレートガバナンス体制 48
取締役一覧 50
役員報酬・取締役会の実効性評価 52
リスクマネジメント 53
コンプライアンス 55

サステナビリティ

サステナビリティ関連方針・行動基準 56
ステークホルダーエンゲージメント 57
環境 58
安全健康・品質 62
事業パートナーとの共存共栄／人権 63
地域との調和・共生 64
災害復旧対応 65

コーポレート・データ

10年間のサマリー 66
会社基本情報 68



編集方針

「トーエネックグループ統合報告書2025」は、理念体系をはじめ、中期経営計画2027に基づく成長戦略および企業価値向上のための取り組みなどをわかりやすくお伝えし、当社グループへのご理解を深めていただくことを目的としています。

また、当社の使命(いかなる時も、人や社会に“活力と豊かさ”を生み出す快適環境を創り、守る)を果たし続けるため、日々努力する社員にもスポットを当て、VOICE(働く社員の想い)や災害復旧の様子を掲載しています。

本報告書が、ステークホルダーの皆さまとの持続的な成長に向けた対話のきっかけとなれば幸いです。

■発行時期

2025年9月

■対象組織

原則として、株式会社トーエネック、連結子会社7社、持分法適用関連会社4社を合わせたトーエネックグループ(2025年3月31日現在)を対象としています。

■対象期間

2024年度(2024年4月1日から2025年3月31日)。ただし、一部該当期間前後の活動を含みます。

■各種参照

編集においては、IIRCやWICIなどが推奨する国際統合報告フレームワークや経済産業省による価値協創ガイダンスを参照しています。

また、GRIのサステナビリティ・レポート・ガイドライン(スタンダード)を参照しています。

■見通しに関する注意事項

業績予想などは、現時点で入手可能な情報と、合理的であると判断する一定の前提に基づいています。実際の業績は様々なリスクや不確定な要因により、大きく異なる可能性があります。

コミュニケーションの全体像

	財務情報	非財務情報
報告書	トーエネックグループ統合報告書2025 ■ 有価証券報告書 ■ 決算短信 ■ 決算説明資料	■ コーポレートガバナンス報告書 ■ ダイバーシティ活動報告書
当社ホームページ	■ IR情報 https://www.toenec.co.jp/ir/ 	■ CSR・SDGs https://www.toenec.co.jp/csr/ 
対話	■ 決算説明会 ■ 個人・機関投資家との面談 ■ IRイベント ■ 株主総会	■ 各種展示会

トーエネックのあゆみ

社名(トーエネック)の由来

旧社名「東海電気工事(株)」の「TOKAI」と「ENERGY ENGINEERING AND CONSTRUCTION」の頭文字を組み合わせた。
また、「未来に向け(TO)て、エネルギー(ENERGY)利用の革新技術(ENGINEERING)をもって、快適環境を創造(CREATE)する企業をめざす」という理念が込められている。

1944-1949

東海電気工事の設立

1944年10月に当社の前身である東海電気工事株式会社が創立されました。中部地域における電力インフラの整備に尽力することで戦後の復興に貢献しました。

1950-1978

高度経済成長期下での躍進

高度経済成長を迎え急激に伸長する電力需要に対応するため、配電設備のみならず大規模送電線の建設や、超高圧変電所の建設にも参入し社会の発展と暮らしを支えました。また、空調工事や地中線工事など事業領域を拡大していきました。

1979-2000

激動の時代とトーエネックの幕開け

オイルショックやバブル経済とその後の停滞など事業環境が大きく変化する中、高度情報化時代の到来と国際化の進展に備え、電気通信分野への参入や東南アジアにおける市場拡大などを図りました。1989年には社名を現在の株式会社トーエネックに改め、新世紀に向けて新たなスタートを切りました。

2001-2010

苦境を乗り越え、より強靱な企業へ

建設投資の落ち込みや電力事業自由化による電力設備投資の抑制により厳しい状況が続きました。当社は事業の成長施策と固定費削減施策の両輪を推し進めることで、逆境下においても収益を確保できる強靱な企業を目指して企業体質の転換を図りました。

2011-

すべてのステークホルダーと共に持続的な成長を目指して

2012年の固定価格買取制度(FIT)の制定に伴い再生可能エネルギー分野へ参入いたしました。また人材増強やM&Aなどにより首都圏やアジアでの事業を強化してきました。
今後も持続可能な社会の実現に貢献し、すべてのステークホルダーと共に成長し続ける総合設備企業を目指していきます。

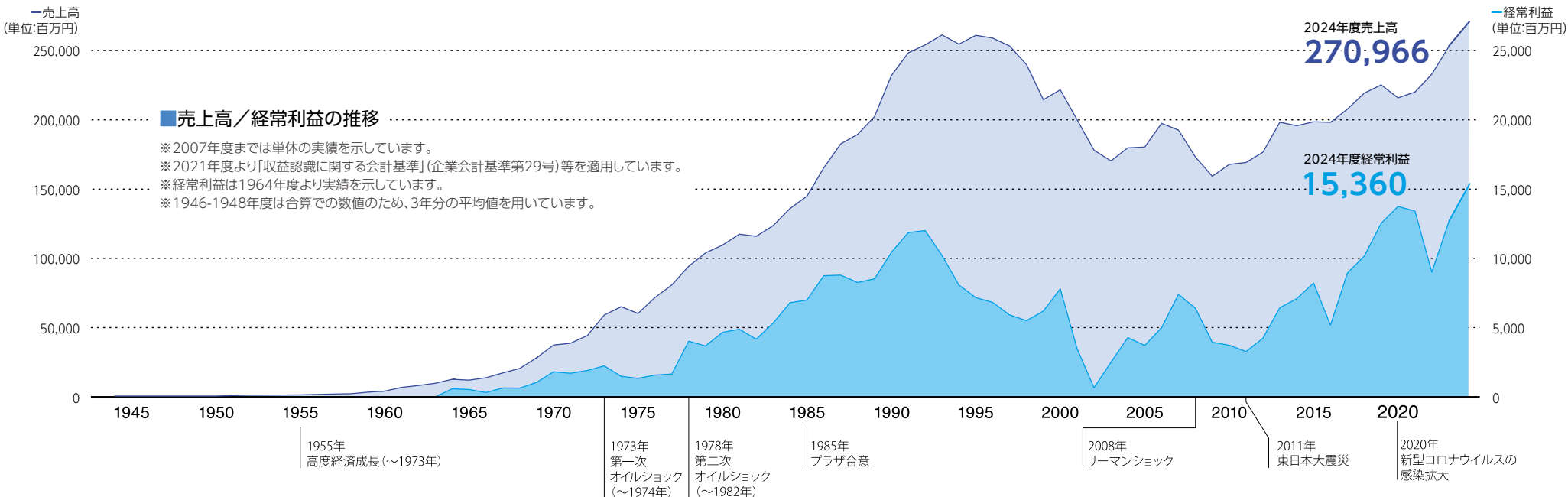
1944年 東海電気工事株式会社を創立
東京に支店、愛知、静岡、三重、岐阜に支社を設置
1946年 長野支社を設置
1947年 東京支店が東光電気工事株式会社として独立

1957年 東京支社を設置(関東への再進出)
1961年 冷暖房、衛生、水道、その他管工事の営業を開始
1962年 名古屋証券取引所に上場
1964年 大阪営業所を設置(1966年に支社へ昇格)
1971年 東京・大阪証券取引所に上場
1975年 海外事業部(現:国際事業統括部)を設置

1981年 東工産業株式会社
(現:株式会社トーエネックサービス)を設立
1984年 電気通信工事、消防施設工事の営業を開始
1985年 技術開発室(現:技術研究開発部)を設置
1989年 東海電気工事株式会社から株式会社トーエネックに社名変更
1995年 TOENEC PHILIPPINES INCORPORATED
を設立(フィリピン)
1996年 TOENEC(THAILAND) CO.,LTD.を設立(タイ)

2002年 お客様サービス部・エネルギーソリューション部
(現:エネルギー事業部)を設置
2003年 統一能科建築安装(上海)有限公司を設立(中国)
2007年 中部電力株式会社の連結子会社化
株式会社シーテックとの事業再編

2013年 再生可能エネルギー(太陽光発電)事業の開始
2016年 旭シンクロテック株式会社を子会社化
2017年 安全創造館を設立
2019年 Tri-En Solution Co., Ltd.(タイ)へ出資
※2024年に追加出資
2022年 HAWEE MECHANICAL AND ELECTRICAL JOINT STOCK COMPANY(ベトナム)へ出資
2023年 FUHBIC International Corporation(台湾)へ出資
2024年 中部電力株式会社との資本関係見直し
(中部電力株式会社との親子会社関係解消)



創立80周年記念事業

おかげさまで、創立80周年を迎えました

トーエネックは、2024年10月1日をもって創立80周年を迎えることができました。

節目となる昨年度には、日頃から当社を支えていただいている皆さまへ感謝の想いを伝えるため、

トーエネックテクニカルフェア2024や自然環境保護活動などの記念事業を実施しました。

暮らしの基盤を支える総合設備企業としての使命を胸に、これから先もグループ一丸となってお客さまや地域の皆さまの発展に貢献していきます。



創立80周年記念事業

01 トーエネックテクニカルフェア2024開催

2024年10月18、19日の2日間にわたり、技術展示会「トーエネックテクニカルフェア2024」を当社の教育センター（名古屋市中南区）で開催しました。

「未来への挑戦！80年の技術と情熱の祭典」をサブタイトルに、会社創立から今日に至るまでに培った技術・技能をパネル展示や工法の実演、体験などを通して披露しました。

一般の方の来場も含め、2日間で延べ約3,600人が訪れました。



02 自然環境保護活動

事業所が所在する自治体等と連携し、社員とその家族による自然保護活動に取り組みました。岐阜県では、ぎふ長良川花火大会が行われた翌日に河川敷の清掃活動を行い、長野県では台風による被害を受けた「長野市体験の森」にて300本の植樹を行いました。

【実施した都道府県】

東京都、大阪府、愛知県、岐阜県、静岡県、三重県、長野県



03 作業服の全面リニューアル

従業員がより安全・快適に、誇りをもって業務に取り組むことができるよう35年ぶりに作業服を全面リニューアルしました。

【主な特徴】

- 見た目のみならず、安全性・作業性を十分に考慮したデザイン
- 男性用・女性用を取り扱ったユニセックス仕様
- 環境に配慮した植物由来の素材を採用



理念体系

トーエネックの理念体系は、追求すべき会社の理想像である「経営理念」、創立から変わらぬ社会へのお役立ちを示した「使命（パーパス）」、将来に向けてこうありたいと考えている「目指すべき将来像（ビジョン）」、そして使命を果たし続けるために求められる姿勢や想いをまとめた「大切にすべきこと（バリュー）」の4つで構成されています。

また、理念体系に基づいた当社の活動や姿勢を端的に表現したものが「コーポレートスローガン」の“快適以上を、世の中へ。”です。

追求すべき「会社の理想像」

1. 社会のニーズに応える快適環境の創造をめざす。〔快適環境の創造〕
2. 未来をみつめ独自性を誇りうる技術の展開をめざす。〔独自技術の展開〕
3. 考え挑戦するいきいき人間企業の実現をめざす。〔人間企業の実現〕

創立から変わらぬ「社会へのお役立ち」

いかなる時も、人や社会に“活力と豊かさ”を生み出す快適環境を創り、守る

P05 ▶

将来に向けて「こうありたいと考える姿」

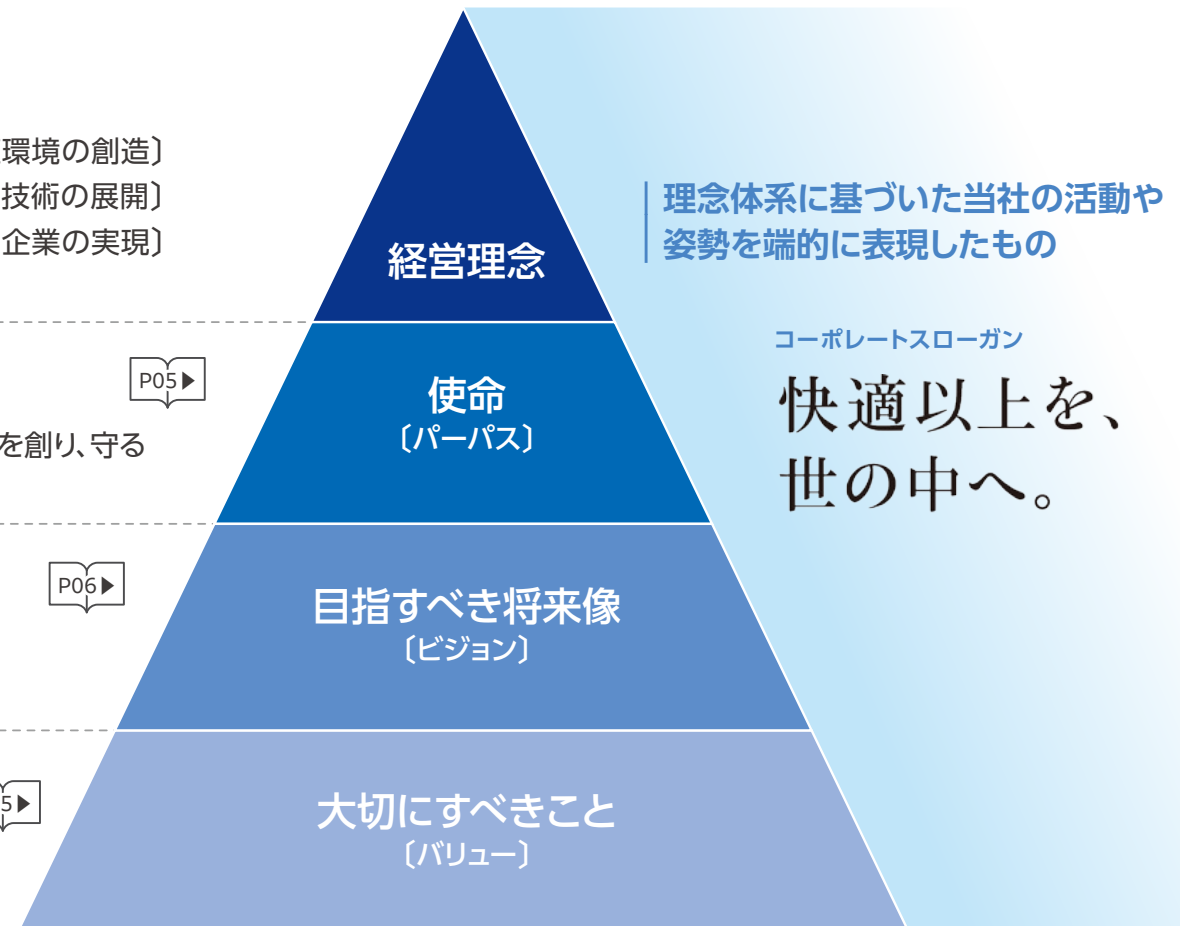
お客さまと、社会と、人と、共に成長し続ける総合設備企業へ

P06 ▶

使命を果たし続けるために「求められる姿勢や想い」

技術の追求 | チームワーク | 仕事への情熱 | 誠実さ

P05 ▶



使命(パーパス)・大切にすべきこと(バリュー)

トーエネックの使命(パーパス)

いかなる時も、 人や社会に“活力と豊かさ”を生み出す快適環境を 創り、守る

トーエネックは電力インフラの整備を担うため1944年に創立されました。以来、当社が創り出す快適が、あたりまえの暮らしや社会の発展を支えています。

しかし、今日の快適が10年後の人々も幸せにできるとは限りません。

「安全性や利便性だけでなく、将来に豊かな環境を残すことができる快適さを」
「大規模災害から暮らしや生命を守ることができる強い社会インフラを」

壁を前にしても皆で目標を共有し、一歩踏み出せるように、また、私たちのお役立ちをより多くの方々に知っていただけるよう、トーエネックの使命(パーパス)を改めて言葉にしました。

暮らしを支え続ける“誇り”や信頼される“喜び”を皆で共有し、これから先も当社の使命を果たしていきます。

大切にすべきこと(バリュー)

技術の追求	時代と共に変化するお客さまや社会のニーズに応えるため、技術の習得と研鑽に努める。
チームワーク	仲間と力を合わせることで、総合力を発揮する。
仕事への情熱	情熱をもって仕事に取り組み、失敗を恐れず果敢に挑戦する。
誠実さ	常に誠実な行動(法令や社会規範を遵守する。人を思いやる。)をとることで、安全と品質を守るとともに、ステークホルダーとの信頼関係を高める。

浸透に向けた取り組み

従業員向け

浸透に向けた事業場ディスカッションの実施

使命(パーパス)の策定に至った経緯や込められた想いを皆で共有するため、2024年度には浸透に向けたディスカッションを国内の全事業場にて開催し、延べ2,984名(協力会社を含む)が参加しました。

本ディスカッションは2025年度も継続して実施しています。

ディスカッションを通じ、当社の社会的な存在意義を皆で再認識することで、自身の仕事に対するやりがいや、部門を超えたチームワークの向上を図っています。



社外の皆さま向け

使命(パーパス)を表現する新CMの制作

使命(パーパス)を広く発信するため新CMを2本制作しました。「社員の声」篇では女優の足立梨花さんを採用し、当社の使命や事業内容を明るく爽やかに伝えています。「誰かのために」篇では、電力インフラを守る配電線工事(復旧作業)に焦点をあて、創立から受け継がれてきた暮らしの基盤を支える担い手であることの使命感を伝えています。新CMは当社ホームページでもご覧いただけます。



「社員の声」篇



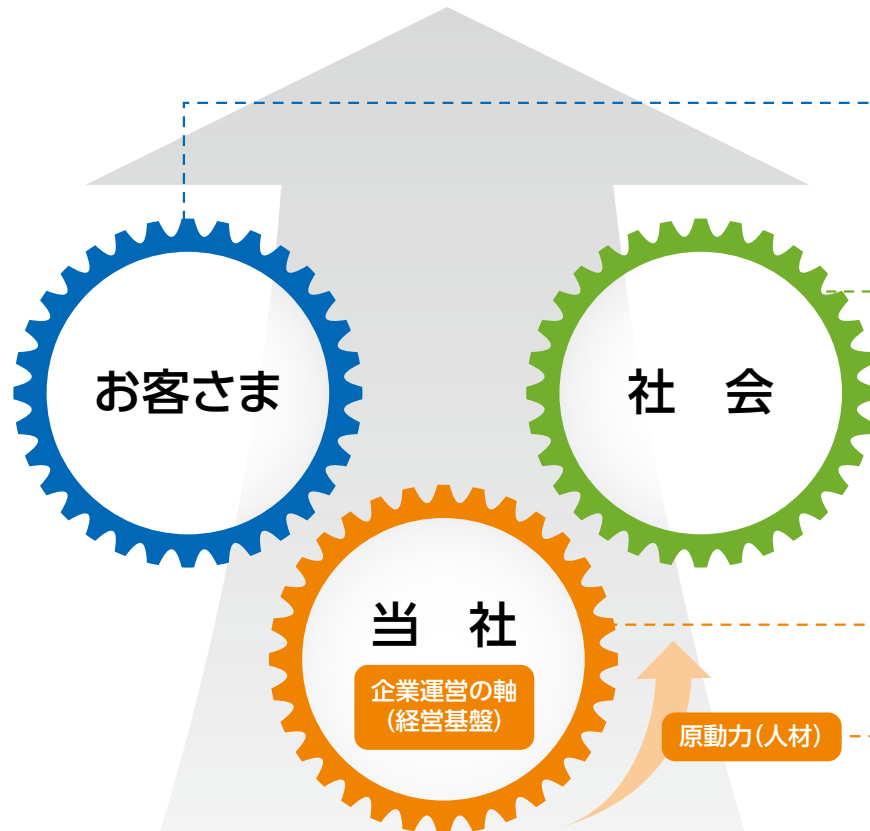
「誰かのために」篇

目指すべき将来像 (ビジョン)

当社の事業や活動を通じて社会課題の解決に貢献していくことで、全てのステークホルダーと共に持続的な成長を目指していきます。

目指すべき将来像 (ビジョン)

お客さまと、社会と、人と、
共に成長し続ける総合設備企業へ



お役立ちを追求し、当社の技術・サービスを高めることで、お客さまのニーズに応え続ける

- 技術提案からメンテナンスまでを請け負うワンストップサービスの提供
- アジアを中心とした海外での建設サービスの提供
- お客さまのニーズを捉えた技術研究開発の推進・新規事業の創出 など

社会的課題の解決に取り組むことで、持続可能な社会の実現に貢献

- カーボンニュートラル社会の実現に資する事業を推進
- 電力や通信インフラの安定供給・復旧対応を通じて地域のレジリエンス向上に貢献 など

経営基盤である『ステークホルダーとの信頼関係』をより強固なものとするため、時代に適応した健全で透明性の高い企業運営を追求

- 施工品質の確保・向上への取り組みの推進
- コーポレートガバナンスの強化およびコンプライアンスの徹底
- カーボンニュートラルに向けた取り組みの着実な実施 など

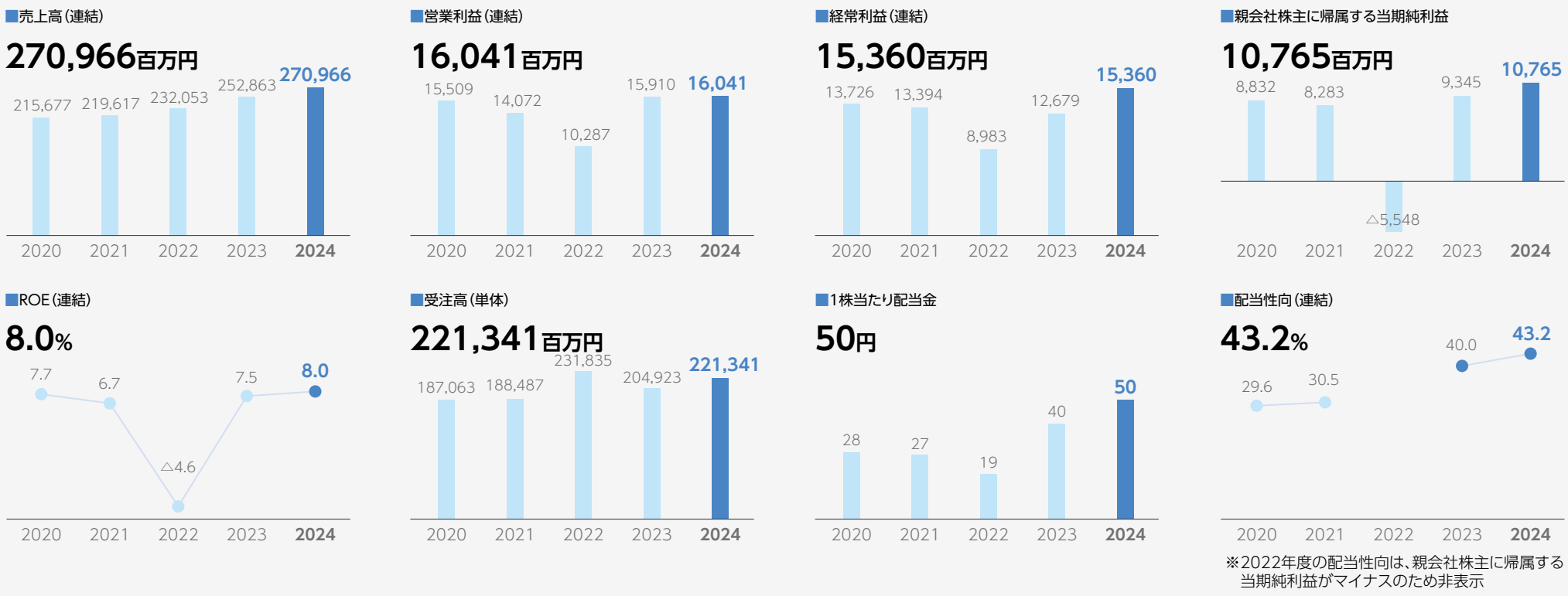
原動力であり、成長の源泉である『人材』の確保・育成を強化し、活かす取り組みを推進

- 安全・健康確保に向けた労働安全衛生管理の徹底
- 中長期的な成長に向け、積極的な採用活動を展開
- 人材育成に注力することで、確かな技術を有するエンジニアを確保
- 従業員の多様性を尊重し、皆がいきいきと働き自身の能力を発揮できる職場づくり など

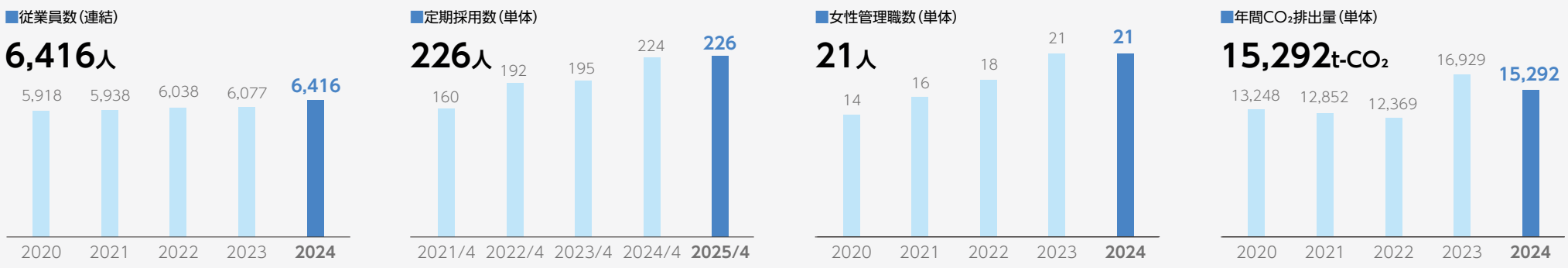
At a glance

財務・非財務ハイライト

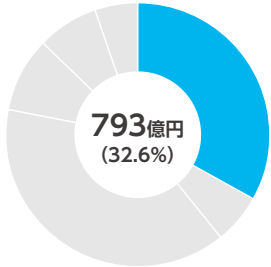
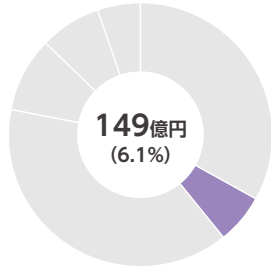
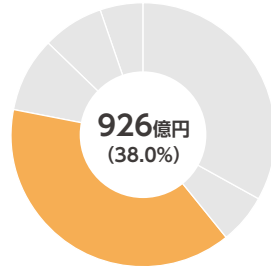
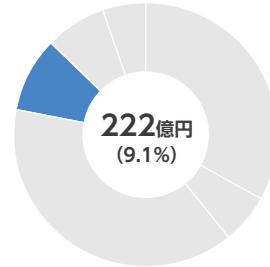
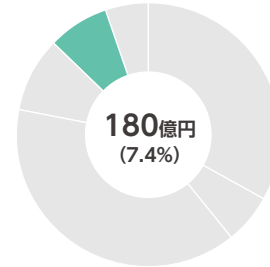
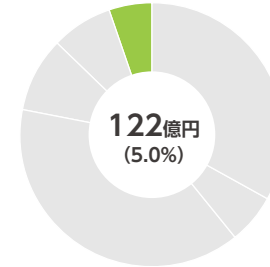
財務情報



非財務情報



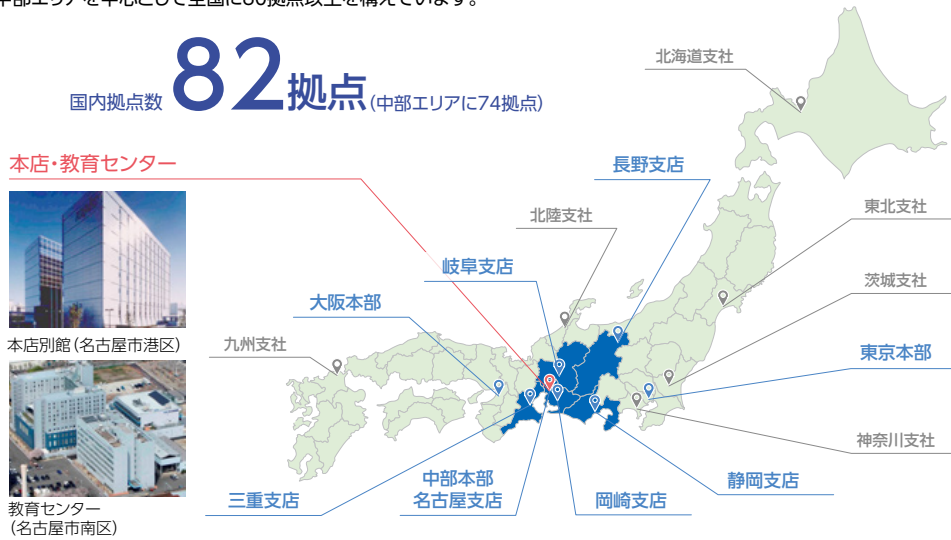
事業内容

セグメント	設備工事業					エネルギー事業
部門	配電線工事 P36 ▶	地中線工事 P38 ▶	屋内線工事 P39 ▶	空調管工事 P40 ▶	通信工事 P41 ▶	エネルギー事業 P42 ▶
2024年度 個別売上高 (構成比)						
						
	電柱や電線などの配電設備の建設工事、保守・メンテナンスを手掛けている。 同部門の市場開発部署では、オール電化工事などのB to C事業やEV急速充電設備工事なども手掛けている。					FIT制度を活用した太陽光発電事業をはじめ、学校施設への空調設備の導入、地下水利用（ファシリティサービス）など多様な事業を手掛けている。
事業概要	工場、オフィスビル、病院、学校、商業施設など様々な建物の設備工事（電気、空調、衛生、通信）を企画から保守・メンテナンスまでワンストップで手掛けている。 通信工事においては携帯電話事業者の通信基地局設備の設置工事、保守・メンテナンスを手掛けている。					
	国際事業 P43 ▶ 国内で培った技術を活かしアジア諸国や途上国（ODA案件）にて設備工事を手掛けている。					
主な得意先	電力会社グループ、個人 など		一般得意先（ゼネコン、ディベロッパー、製造業など）、官公庁、学校法人、医療法人 など			

ネットワーク・グループ会社

国内ネットワーク(個別)

中部エリアを中心として全国に80拠点以上を構えています。



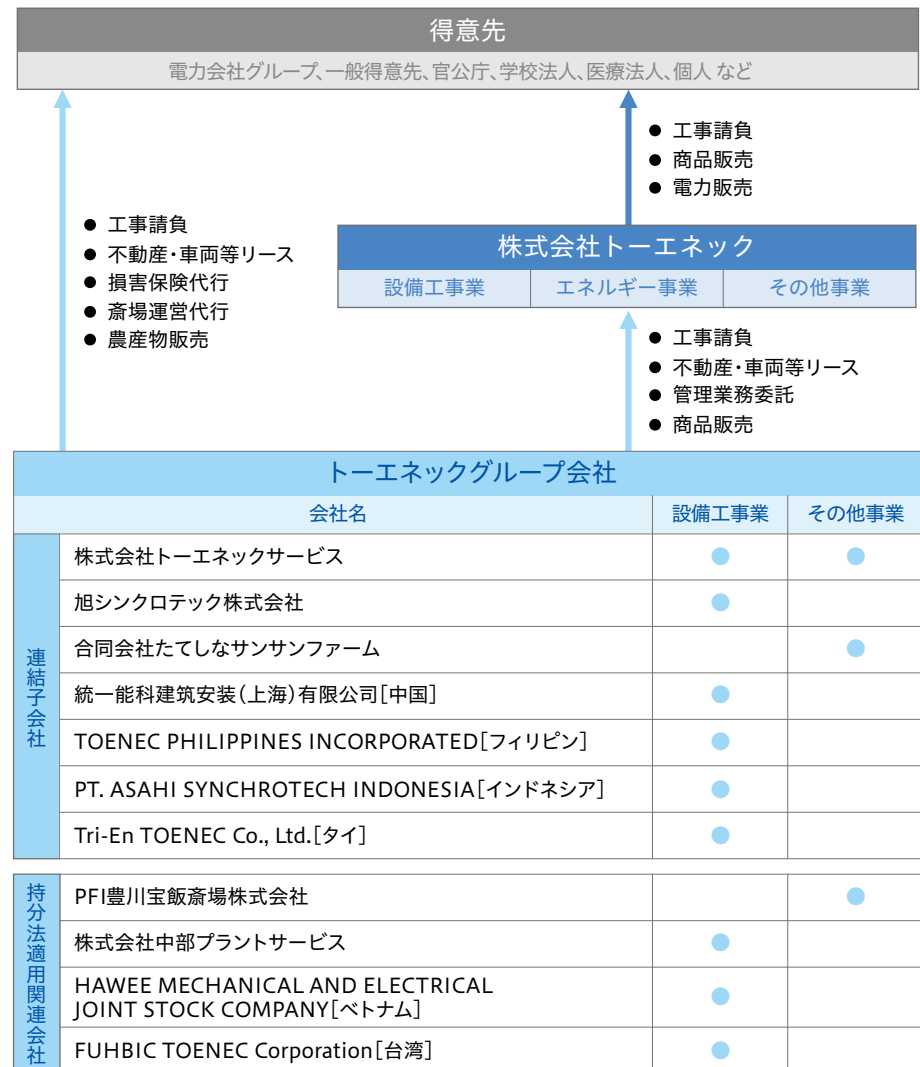
海外ネットワーク(連結)

1970年代に本格的に海外事業をスタートさせ、現在では中国、台湾および東南アジア各国に9拠点を設置しています。



トーエネックグループ

トーエネックグループはグループ会社11社(国内5社、海外6社)で構成されています。

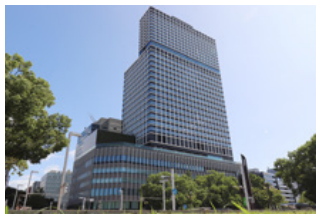


※清算手続き中のTOENEC (THAILAND) CO., LTD.を除く

トーエネックの強み

強固なコア事業と地元基盤

- 総合設備企業として電気、空調、情報通信といった生活に欠かすことのできないインフラ関連工事を手掛ける
- モノづくり産業の集積地である中部エリアが地元であり、域内にて多くの実績と信頼を積み上げている(製造業のお客さまを多く抱えるほか、地域のランドマークとなっている建物を数多く施工)



中日ビル



中部電力MIRAI TOWER(旧名:名古屋テレビ塔)



トヨタ車体 F工場



パロマ瑞穂アリーナ



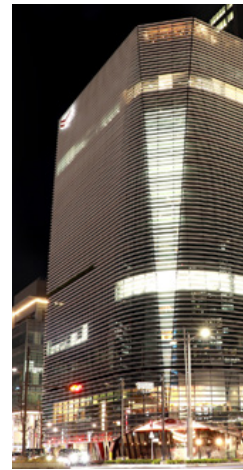
名古屋市国際展示場(ポートメッセなごや)



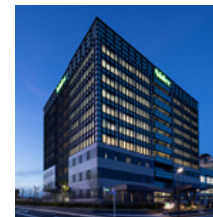
マキタ岡崎工場 物流センター

成長市場における積極的な事業展開

- 建設需要が旺盛な国内の大都市やアジア各国に拠点を設置し事業を展開
- 再生可能エネルギーに関する工事を手掛けるだけでなく、FIT制度を活用した発電事業も行う
- コア事業で培った技術やノウハウを活かし、お客さまや社会のニーズに応える新規事業の創出に注力



YANMAR TOKYO(東京)



ニデックパークC棟(京都)



ROHM(フィリピン)



長門牧場メガソーラー
発電所(長野)



太陽光パネル
異常検査サービス



第二中九州大仁田山
風力発電所(宮崎)

施工内容[電気設備工事]
各風車内の電気設備配線
変電所までの自営線敷設(13.4km)
変電所内の特別高圧受電設備など

強みの源泉

長年にわたり築いてきた
信頼と実績



トーエネックのあゆみ

P02▶

原動力である人材
いきいきと活躍できる職場環境



人材戦略

P26▶

お客さまのニーズに
応える技術力



技術研究開発

P25▶

トーエネックグループの
総合力



トーエネックグループ

P09▶

協力会社との
パートナーシップ



事業パートナーとの
共存共栄

P63▶

トップメッセージ

これからも当社の使命を果たし続けることで、 お客さまや社会と共に持続的な成長を目指します。



代表取締役社長

滝本 嗣久

| 社長就任から1年を振り返って

2024年4月に私が代表取締役社長に就任してから、1年あまりが経ちました。昨年のインタビューでもお話ししましたが、従業員の声を大切にしながら組織を超えて全社のチームワークを強化し、活気あふれる職場づくりを進めなければ、総合設備企業である当社の強みを活かした持続的な成長はできないと考えています。

この1年、役員や従業員に対して「ボトムアップ文化の強化」を呼びかけてきました。私自身も環境の改善に向け、可能な限り事業場を訪問し、従業員と直接意見交換を行うことや全従業員を対象としたエンゲージメントサーベイを実施するなど、現場から気づきを得られる機会を増やすことに努めてきました。また、会社への期待や率直な意見を聞いた時「自分も現場担当者時代に同じ思いを持っていたな」と共感することが多くありました。これからも、ボトムアップ文化を根付かせる活動は継続していきますし、従業員から挙げてもらった声をしっかりと経営に反映し、会社をより良く変えていきます。

一方、変えるだけではなく、創立から当社が果たし続けている「使命」や受け継がれてきた「仕事へのプライド」はしっかりと守っていきます。自然災害などにより停電や通信障害が発生した際には、「ここでトーエネックが行かなくて誰が行くんだ」という気持ちで、昼夜問わず復旧活動に取り組んでくれる従業員がたくさんいます。こうした姿勢は、長きにわたり社会インフラを支えてきた当社のプライドであり、それを実践してくれている従業員は当社の財産です。これから先も当社の使命を果たし続け、お客さまや社会と共に発展していきたいと考えています。

足元の状況と成長に向けた取り組み

■事業環境の認識

2025年3月期の業績については、人件費や物価の高騰などの影響もありましたが、建設業界においては設備投資が堅調であったことから、期間を通じて良好な事業環境が継続しました。こうした状況のもと、連結業績は、売上高が2,709億円、経常利益が153億円、ROEが8.0%となりました。売上高、営業利益、経常利益、純利益すべてが過去最高を更新するとともに、売上高とROEについては中期経営計画2027の目標値を前倒しで達成することができました。好調な業績の要因として、人件費や物価の高騰に対する価格転嫁が進んだこともありますが、業務の効率化についてもグループ丸となって取り組んできたことも、この結果に繋がったと考えています。

しかしながら、私たちが描いている戦略を十分に実行できているかという「まだまだ」というのが正直なところです。お客さまから折角お声をかけていただきながら、要員面の課題により応えることが難しいケースもあるなど、活かせていない更なる成長のチャンスがあると感じています。

足元では米関税政策や地政学リスクの高まりなど、設備投資の先行きに不透明感が増していますが、長期的には気候変動や少子高齢化への対応が求められることから、カーボンニュートラルや省人化に紐づくお客さまのニーズは高まっていくものと予想しています。また、個人でも企業でもデータやAIの利活用が、今後ますます進んでいくことを考えると、より多くの電力が必要となることから、一般得意先の設備工事のみならず、再生可能エネルギー電源の開発や電気を運ぶためのインフラ設備の増強が必要になってくるはずです。そうしたことから、長い目で見ると、良好な事業環境がしばらく続くものと見込んでいます。

■人材の確保・活躍推進

こうしたチャンスをしっかりと当社の成長に繋げていきたいと考えていますが、そのための一番の課題は、人材の確保であると考えています。当社では採用エリアの拡大や外国人の採用、奨学金返還支援手当の導入など、積極的な採用活動を展開してきたことで、新卒採用数を着実に増やしてきました。一方、人材の確保に向けては、その先の定着や活躍を見据えた取り組みも必要となります。社会の情勢に合わせて給与や手当を改善していくことはもちろんですが、色々な事情を抱えながら仕事を行っている従業員に寄り添うため、会社としては様々な働き方や制度を用意することで、皆が働きやすさを感じながら存分に力を発揮できる環境の整備を進めていきます。また、昨年、改めて言葉にした当社の使命（パーパス）も活用しながら、従業員には「社会や暮らしを支える会社」で働いているプライドを持って仕事をしてもらいたいと考えています。一方、少子高齢化による人手不足は建設業界全体の課題ではありますが、とりわけ、現場で作業を行う協力会社が大きな影響を受けています。何も手を打たなければ将来的に、作業員不足が施工体制を組む上で一番の弱点になり得ることから、自社の技術者の採用と併せて、協力会社に対するサポートもしっかりと行っていくことで、施工能力の強化を図っていきます。

■カーボンニュートラルへの対応

一方、カーボンニュートラルへの対応においては、「再生可能エネルギーをどう活用するか」「どうしたらエネルギーを効率的に利用できるか」など、お客さまの中で様々な取り組みが検討されると思われます。こうした場面で、当社は工事を引き受けるだけではなく、様々な導入形態や最適な設備の提案をしたり、最善策と一緒に検討したりして、お客さまの良き相談相手になりたいと考えています。そのためには、必要な知識、技術力、経験知を有していなければなりません。その一環として既に取り組んでいることとして、遊休地を活用した自己託送やZEB Ready認証基準を満たした新事業所の建設などがあります。遊休地を活用した自己託

トップメッセージ

送は、自社の遊休地2カ所に設置した太陽光発電設備から、自社の事業所へ電気を送る取り組みです。これにより8事業所の年間使用量の約3割を再生可能エネルギーで賄うことで、年間約288トンのCO₂削減を見込んでいます。また、新事業所の建設では、自社独自のエネルギーマネジメントシステム(ToEMS)を採用することで、事務所で使用しているエネルギーの見える化や効率化を図っています。こうした自社内でのトライアルから得られた技術やノウハウを活用することで、お客さまに対して説得力のある提案ができると考えています。

■ 将来を見据えたエリア戦略

当社が地元としている中部エリアは、ものづくりが盛んな地域であり、継続的に取引させていただいている製造業のお客さまも多くいらっしゃいます。また、名古屋地区においては、リニア中央新幹線の開業も見据え、今後も再開発が計画されています。こうした魅力的なエリアに強い基盤を持っていることは大きな強みではありますが、当社が今よりも更に成長していくためには、中部エリアに留まらず、その他のエリア、特に東京や大阪といった大都市圏で事業をどれだけ拡大できるかが鍵になります。大都市圏においては、多くの大型の再開発案件が計画されていますが、東京や大阪の拠点だけでは施工体制を組むことが難しく、受注を断念してしまうケースもありました。そうした状況を改善するため、拠点間で施工能力を融通

する体制を整えたことで、大型案件にも挑戦できる機会が増えてきました。今後も東京や大阪をはじめとした市場性がある地域での事業拡大に取り組むことで、その地域における実績を増やし、存在感を示していきたいと思っています。

また、エリア戦略を考える上では、海外についても同様に、当社の成長にとって重要な市場であると認識しています。私も過去に台湾で仕事をした経験がありますが、日本の技術や施工管理の考え方は世界のトップレベルにあると実感しました。これを当社のビジネスモデルとしてどう活かし、各国の経済成長に貢献し、更には当社の成長に繋げていくためには長期的な戦略や経験知が必要です。また海外での経験は、“自ら考え挑戦する人材の育成”にも非常に有効なフィールドであることに加え、海外に進出している製造業のお客さまの取り組みにも貢献できるなど、複合的な意味があります。一方、文化や政治、言語、通貨が異なる海外での仕事は特有のリスクが存在します。前期には、タイのトライエン社が施工する一部のプロジェクトにおいて、採算性が著しく低下し、工事損失を計上する事態となりました。新型コロナで中断した現場が再開した際、周辺国から労働者がすぐには戻らず、深刻な作業員不足が発生し、労務費が高騰してしまったことが主な要因となります。現在は、追加出資によりトライエン社を連結子会社化することで、経営管理の強化を図るとともに、損失が発生したプロジェクトの完成・引渡しに向けて、日本側からもサポートを行っているところであります。

長期的には成長著しいアジア諸国での事業は当社にとって大きなチャンスであると捉えています。海外特有のリスクがあるのも事実です。今後も単年度や1つのプロジェクトの結果のみで良し悪しを判断するのではなく、長期的な目線を持って国際事業の舵取りを行っていきたくと考えています。

| 成長を支える土台の強化

成長に向けた主な課題や戦略の方向性についてお話ししてきましたが、成長を支える土台である「コーポレートガバナンス」や「コンプライアンス」の強化、「安全」の確保にも継続的に



トップメッセージ

取り組んでいます。

コーポレートガバナンスについては、2024年6月に五十嵐氏と瀧上氏を取締役に迎え、独立社外取締役の比率が過半数となっています。また今年6月には、新たに伊藤氏が取締役監査等委員に就任されたことで、女性取締役も2名となりました。取締役会がより客観的かつ多角的な視点を持つようになったことで、公正な経営判断やリスクマネジメントの強化にも繋がると考えています。

コンプライアンスについては、法令遵守に向けた方針や体制を整えた上で、定期的に教育を行っています。しかし、肝心なことは皆がその重要性を認識し、良識を持った判断や行動を続けることです。当社においては「7つのモノサシ」と呼ばれる、危機防止のための行動基準を皆で共有しています。「自らの保身を優先して判断・行動していないか」や「そのことは誰に対しても堂々と説明できるか」など、何か判断に迷った際に立ち返るべき7つの基準が示されています。技術や知識だけでなく、法令や社会規範を守るという社会人としてあたりまえの心得を皆で共有することで、ステークホルダーの皆さまからの信頼を裏切ることがないように努めていきます。

また言うまでもなく、当社の財産である人材やその家族の生活を守るためにも、お客さまの期待に応え続けるためにも、安全の確保が最も重要な土台となります。当社は大規模な教育センターを有しており、そちらでは年間を通じて様々な教育が従業員や協力会社に対して行われています。センター内にある「安全創造館」では、過去に起きた墜落や感電といった作業災害を教訓にした体験型の安全教育設備があります。作業災害を一度経験した人は二度と事故を起こさないという安全意識が心に刻まれますが、そうした教訓の風化を防止するとともに、直接見聞きしない他部門や将来の従業員にも伝えていかなければなりません。引き続き、過去の教訓を忘れることなく、災害ゼロに向けた安全意識の徹底を図っていきます。

資本コストや株価を意識した経営の実現について

当社ではIR活動の強化に積極的に取り組んでおり、2025年3月期からは決算説明会を半期と年度で開催するようになりました。また、株式分割や中部電力による当社株式の売出しをきっかけに、株主数も大幅に増えたことで、投資家の皆さまとのコミュニケーション機会はかなり増えてきていると感じています。こうした取り組みに加え、業績が好調なこともあり、足元の株価は上昇傾向にあります。同業他社と比較すると収益性や資本効率性において、改善の余地が残されていると感じています。投資家の皆さまから頂戴したご意見も参考にさせていただきながら、今後のIR活動や資本政策を引き続き検討していきます。また、本質的には企業価値を持続的に向上させていくためには、本業をしっかりと伸ばしていかなければいけません。資本政策などと並行して、先にお話しした成長戦略に着実に取り組むことで、本業の実力を高めていきます。

ステークホルダーの皆さまへ

当社は、国内の主要都市や海外にも拠点を構え、事業を行っていますが、地元以外の認知度はまだまだ低く、当社をご存じの方でも「中部のインフラ関連企業」というイメージが強いかと思います。私としては当社を名実ともに「全国区の企業」に成長させたいと考えています。地元以外のエリアで事業を拡大していくためには、乗り越えねばならない課題が少なくありませんが、今後の事業環境や当社が培ってきた技術を考えると、決して到達不可能な目標ではなく、その達成に向けた礎を築いていくことが、社長としての役目だと考えています。

引き続き、お客さまやお取引先、従業員、投資家の皆さまとのコミュニケーションを大切にしながら、全てのステークホルダーと共に成長し続ける企業を目指していきますので、今後も変わらぬご支援を賜りますよう、よろしくお願いします。

価値創造プロセス

経営理念

快適環境の創造 | 独自技術の展開 | 人間企業の実現

使命(パーパス)

いかなる時も、人や社会に"活力と豊かさ"を生み出す快適環境を創り、守る

再投資

INPUT (投下資本)

(2025年3月31日現在)



財務資本

総資産 — 3,105 億円
自己資本比率 — 44.0 %



人的資本

従業員数(連結) — 6,416 人
従業員数(個別) — 4,942 人



事業資本

国内拠点数(個別) — 82 拠点
海外拠点数(連結) — 9 拠点



知的資本

長年培ってきた設備工事に
関する技術・ノウハウ
保有特許数 — 43 件



社会関係資本

創立より築き上げてきた
ステークホルダーとの信頼関係
共に事業を行う取引先との
協力体制



自然資本

電力使用量 — 1,730 万kWh
再生可能エネルギー
総発電容量 — 223 MW

Business Model (事業活動)

中期経営計画2027

基本方針

1. 成長分野への挑戦
2. 既存事業の深化
3. 人材投資の更なる拡充
4. 経営基盤の強化

P17 ▶

設備工事業 (提案から施工・メンテナンスまで)

- 配電線工事
- 屋内線工事
- 地中線工事
- 空調管工事
- 通信工事

P36~41 ▶

エネルギー事業

- 太陽光発電事業
- ファシリティサービス 他

P42 ▶

新規事業の創出

- 技術研究開発
- デジタル化・DXの推進

P25 ▶

P19 ▶

- オール
トーエネック体制

トーエネックの強み P10 ▶

経営基盤

- 人材 P26 ▶
- コンプライアンス P55 ▶
- コーポレートガバナンス P48 ▶
- ステークホルダーエンゲージメント P57 ▶

反映

マテリアリティ(重要課題) P16 ▶

機会 脅威 要請

外部環境

少子高齢化の進展

デジタル革新

自然災害の激甚化

カーボンニュートラル社会への移行

インフラ・建造物の老朽化

働き方の多様化

OUTPUT (創出した価値)

経済価値

売上高 — 2,709 億円
経常利益 — 153 億円
ROE — 8.0 %
配当性向 — 43.2 %

社会価値

- ・ 経済活動や人々の生活を支える
社会インフラの整備・維持
- ・ 災害復旧作業への対応
- ・ お客様のニーズに応える施工品質の確保、
技術提案の実施
- ・ 多様な人材がいきいきと活躍できる
職場環境づくり
- ・ 経営における公平性と透明性の確保

環境価値

- ・ 環境負荷軽減に資する技術研究開発
- ・ 再生可能エネルギー関連工事への対応
- ・ 自社のカーボンニュートラルに向けた
取り組みの実施

OUTCOME (目指すべき将来像)

お客様と、社会と、人と、
共に成長し続ける総合設備企業へ

P06 ▶

マテリアリティ(重要課題)

トーエネックグループの中長期的な企業価値の向上のみならず、より豊かで持続可能な社会の実現に貢献するため、重点的に対処すべきマテリアリティ(重要課題)を下表のとおり特定しています。

	マテリアリティ(重要課題)	主な活動	関連ページ	貢献するSDGs
 環境	カーボンニュートラル社会の実現	■当社独自のエネルギー・マネジメントシステム(ToEMS)の開発 ■再生可能エネルギー関連件名の施工 ■ゼロエミッション目標の達成に向けた取り組みの検討・実施	技術研究開発 ▶P.25 エネルギー事業部 ▶P.42 環境 ▶P.58	  
	循環型社会の構築	■廃棄物の削減および適正管理の徹底に向けた業務フォロー・教育の実施	環境 ▶P.58	 
 社会	安全・安心な社会インフラの整備	■社会インフラ関連工事(架空配電線・地中配電線・通信設備)の受注・施工 ■ODA事業(パラオ国送配電網整備計画など)への参画 ■品質方針および行動基準に基づいた品質管理体制の強化	事業内容 ▶P.08 安全健康・品質 ▶P.62	         
	地域レジリエンスの強化	■大規模災害発生時における復旧作業への対応	技術研究開発 ▶P.25 地域との調和・共生 ▶P.64	
	多様な人材がいきいきと活躍できる職場づくり	■女性および障がい者が一層活躍できる職場環境・制度の整備 ■ワーク・ライフ・バランスに向けた諸施策の推進 ■国籍や性別に捉われない積極的な採用活動の展開 ■トーエネックグループ人権基本方針の策定および人権DDの実施	人材戦略 ▶P.26 事業パートナーとの共存共栄／人権 ▶P.63	
	働く人の安全・健康維持	■安全健康方針および行動基準に基づいた取り組みの展開 ■安全創造館を活用した「体感し、考える」安全教育の実施(協力会社向けを含む)	人材戦略 ▶P.26 安全健康・品質 ▶P.62	
	能力開発機会の提供	■応募型研修の実施や社内公募制により従業員に対して能力・キャリア開発機会の提供 ■人材マネジメントシステムの導入による従業員のスキル見える化の実施	人材戦略 ▶P.26	
	地域社会との共生・調和	■社外向け危険体感教育および技術指導等の実施 ■地域に根差した活動の実施(フードバンク活動への賛同、自然保護活動の実施など)	安全健康・品質 ▶P.62 地域との調和・共生 ▶P.64	
 ガバナンス	健全で透明性の高い経営体制	■取引先との共存共栄に向けたコミュニケーションの強化 ■取締役会の実効性強化(独立社外取締役の過半数選任、実効性調査の実施など) ■コンプライアンスの徹底に向けた教育の継続実施	事業パートナーとの共存共栄／人権 ▶P.63 コーポレートガバナンス体制 ▶P.48 コンプライアンス ▶P.55	 
	ステークホルダーとの関係強化	■TCFD提言への賛同とそれに基づく情報開示の実施 ■株主・投資家との対話の充実(IRイベントへの参加、決算説明会・個別面談の実施)	環境 ▶P.58 ステークホルダーエンゲージメント ▶P.57	

中期経営計画2027の全体像

当社は2023年4月、2023年度を初年度とする5か年の中期経営計画2027を策定しました。カーボンニュートラルへの移行、デジタル技術の発展、少子高齢化の進行といった事業環境の変化を踏まえた上で、当社の目指すべき将来像（ビジョン）である「お客さまと、社会と、人と、共に成長し続ける総合設備企業へ」の実現に向け、今後取り組むべき施策を4つの基本方針にまとめています。また、基本方針を力強く推進するため3つの重要なテーマ（カーボンニュートラルへの取り組み、デジタル化・DXの推進、人材の確保・活躍推進）を成長ドライバーと位置付けています。これまで引き継がれてきた理念、使命、経営基盤をベースとしつつ、挑戦や変革によってこれから先もお客さまや社会へ確かな価値を提供し続けることで持続的な成長を実現していきます。

成長ドライバー

基本方針の実践において横断的に存在する重要なテーマ

カーボンニュートラルへの取り組み

当社の技術・サービスにより「お客さまにおけるカーボンニュートラル」を後押しするとともに、持続可能な社会と企業活動の実現に向け「自社のカーボンニュートラル」にも着実に取り組んでいく。



デジタル化・DXの推進

業務のDX
業務のデジタル化・DXを推進することで働き方改革の推進や安全・品質の向上などに取り組んでいく。
事業のDX
ビッグデータの利活用により、事業の変革と新たなビジネスモデルの創出を目指していく。



人材の確保・活躍推進

積極的な採用活動の展開や人材育成の強化により当社の事業基盤であり、成長の源泉でもある人材の質と量の充実を図る。また働き方改革や従業員エンゲージメントの向上に取り組むことで従業員が自らの能力を発揮し、いきいきとやりがいを持って働くことができる職場づくりに努めていく。



基本方針

1 成長分野への挑戦

成長が見込まれる分野（カーボンニュートラル、再生可能エネルギー、DX関連）やエリア（首都圏、近畿圏、アジアなど）における事業強化を図る。また、多様化するお客さまのニーズを捉えた新規事業の創出・展開に取り組んでいく。

2 既存事業の深化

地盤となる中部圏での競争力を更に高める総合体制やバリューチェーンの強化、協力会社を含めた技術力確保に注力することで、ワンストップサービスなど総合設備企業の中核的な強みを磨き、事業基盤を盤石なものとする。

3 人材投資の更なる拡充

人材投資を更に加速することで人材の質と量の充実を図る。また、従業員一人ひとりが持つ多様な力を最大限引き出し結集させるための取り組みを推進する。

4 経営基盤の強化

継続的に取り組むべき安全・品質の向上に加え、健全で公正な企業経営を実践するための風土改革・施策を推進し、経営の土台であるステークホルダーとの信頼関係を強化する。

数値目標（2027年度連結）

売上高
2,700億円

経常利益
180億円

ROE
8.0%

カーボンニュートラルへの取り組み

当社は、総合設備企業として再生可能エネルギーの開発・維持を行う「創エネ」、エネルギーの有効活用を進める「活エネ」、エネルギーの消費量を抑える「省エネ」に関するサービスを拡充させていくことで、お客さまのカーボンニュートラルへの取り組みを後押ししていきます。

また、当社においても社会の一員としての責任を果たすため、省エネ設備の導入や車両の電動化などを進めることで自社のカーボンニュートラルの実現に取り組んでいきます。

当社におけるカーボンニュートラル

お客さまにおけるカーボンニュートラル



自社のカーボンニュートラルの実現に向けた取り組み

2025年5月に竣工した長野支店は、ZEB Readyの認証基準を満たすため、高断熱や高効率設備を採用するほか、自社のエネルギーマネジメントシステム「ToEMS(トエムス)」を導入しました。

また、当社の遊休地2カ所(岐阜県岐阜市および三重県尾鷲市)に設置した太陽光発電設備で発電した電気を、当社8事業場に送る自己託送*を行っています。

当社は引き続き、自社のカーボンニュートラルの実現に取り組むとともに、自社事業場への導入で得た技術やノウハウを顧客の提案強化に繋げていきます。

※当社で保有する施設で発電した再生可能エネルギー由来の電気を、電力会社の送配電網を通じ、遠隔地にある当社施設で使用する仕組み

将来ニーズを見据えた取り組み

当社の安全創造館(名古屋市)において、CO₂フリー水素製造システムを試験的に導入しています。同施設屋上に設置した太陽光の余剰電力を活用し水素を製造・貯蔵し、燃料電池で発電した電力を館内の照明や自動販売機に供給しています。

また、次世代型太陽電池の有力候補として期待が高まるペロブスカイト太陽電池に関しても、愛知県が2025年5月に立ち上げた「あいちペロブスカイト太陽電池推進協議会」に参画し、情報収集を図るとともに、自社の技術を活かす機会を探索しています。



CO₂フリー水素製造システム(安全創造館)

デジタル化・DXの推進

当社は2022年10月にDX推進グループを立ち上げ、デジタル化・DXの推進に向けた「DX推進基本方針」および「基本計画」を策定しました。DX推進基本方針は、グループ一丸となってデジタル技術を活用し、現場・社内の業務改善や新しいビジネスの創出によりお客さま、社会に貢献することを目指すとしており、「事業のDX」「業務のDX」「DX推進の基盤」の3つの柱から構成されています。

DX推進基本方針

トーエネックグループは変化する社内外の環境に対応するため、グループ一丸となりデジタル技術等を活用し現場・社内の業務改善を推進するとともに、新しいビジネスを創出し、お客さま・社会に貢献することを目指します。

事業のDX

デジタル技術を活用した新しいビジネスモデルやお客さま・社会の期待に応える新しいサービスの創出

業務のDX

グループ社員がいきいきと働くことができる職場環境の整備 | 多様な働き方を実現するための業務プロセスの改善およびICT環境の構築

具体的な取り組み (プロジェクト)

- 業務効率化に資するシステム・ツールの導入(経費精算、外注契約、契約審査)
- 生成AIを活用した業務効率化(チャットボット、議事録作成)
- ペーパーレス化に向けたワークフローの見直し
- 協力会社を含めた施工担当者の稼働見える化
- 車両・運行管理の電子化
- エンゲージメントサーベイの導入
- スマホを活用した就労管理
- BIM利活用の推進

DX推進の基盤

デジタル人材の育成・確保および推進に向けた体制の構築 | 安心かつ安全にデジタル技術を活用するための情報セキュリティ整備

具体的な取り組み (プロジェクト)

- 全従業員へのスマホ導入
- 社内コミュニケーションツールの統合
- データ利活用に向けたデータ統合基盤の導入
- DX人材の育成・確保
 - ・2024年度からは各プロジェクトにおいて中核的な役割を担う人材を育成する専門知識研修を開始
 - ・2025年度からはDX人材の要件やキャリアパスを設定し、DX人材認定制度の運用を開始
 - ・経済産業省が推奨するDX推進パスポート(ITパスポート試験、G検定、データサイエンティスト検定)の取得を支援

当社は、2025年6月1日付で経済産業省が定める「DX認定事業者」に認定されました。

DX認定制度とは、「情報処理の促進に関する法律」に基づき、「デジタルガバナンス・コード」の基本的事項に対応する企業を国が認定する制度



エリア戦略

当社の地元である中部エリアはものづくりが盛んな地域であり、お客さまの製造拠点が集積しているほか、名古屋を中心に再開発需要が見込まれています。当社としては、長年築き上げた地元での優位性(施工能力、情報ネットワーク、知名度など)を活かしながら、同エリアでの一層のシェア拡大や収益性の向上を図っていきます。

他方で、戦略的な要員配置やグループ会社を含めたバリューチェーンの強化を進めることで将来の成長が見込まれる首都圏、近畿圏における事業の強化にも力を注いでいきます。また、アジアにおいては地元の有力パートナーとのアライアンスにより、当地での事業拡大やローカルマーケットへの参入に取り組んでいきます。

それぞれのエリアで獲得した無形資産を他エリアにも展開することで、トーエネックグループ全体の競争力の強化を図っていきます。

中部エリア

日本のものづくりを支える製造業の集積地

無形資産(人材、技術、ノウハウ、ブランド力など)の獲得・共有

首都圏・近畿圏

再開発やリニューアル案件により
今後も堅調な建設需要が期待される

アジア諸国

日系企業の主要な進出先であり
経済成長を続けている

【地中線工事】

- 東京電力パワーグリッドの地中配電線工事に本格参入
- 上記に加え、関東・東北エリアにおける再生可能エネルギー関連工事や一般得意先向け工事の営業活動を強化するため当社東京本部に地中線グループを新設

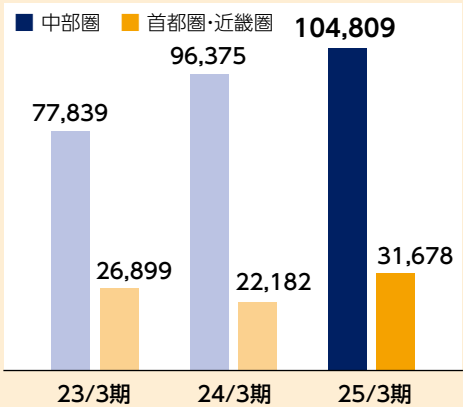
【屋内線工事・空調管工事】

- 中部圏でのシェアを堅持しながらも、再開発計画が活況な大都市圏を重要視しており、施工体制を柔軟に調整しながら営業活動を行っている

【通信工事】

- 営業担当者を首都圏に配置し営業強化を図っている
- 道路系通信工事のエリア拡大を目指し、東日本・西日本での受注活動の強化に取り組んでいる

エリア別完成工事高(個別) (百万円)



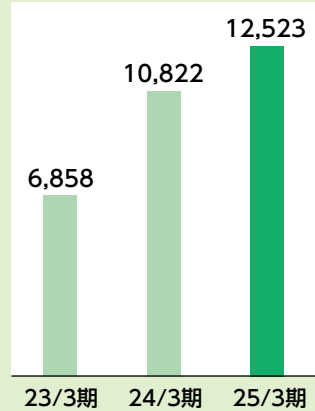
※各エリア内で施工した地中線工事、屋内線工事、空調管工事、通信工事の完成工事高計

海外企業(設備工事会社)に対する出資実績

実施年	対象会社(国・地域)	出資割合
2016年	PT. ASAHI SYNCHROTECH INDONESIA(インドネシア)	100% 親会社である旭シンクロテック(株)を連結子会社化
2019年	Tri-En Solution Co., Ltd.(タイ)	30%→49% ※2024年5月に追加出資
2022年	HAWEE MECHANICAL AND ELECTRICAL JOINT STOCK COMPANY(ベトナム)	40%
2023年	FUHBIC International Corporation(台湾)	40%



海外売上高(連結) (百万円)



かいぜん活動

生産性向上策の一つとして、当社グループでは、現行の手法や思想から脱却し、業務の効率化を図る「かいぜん活動」に継続的に取り組んでいます。かいぜん活動により、既存の業務プロセスに存在するムリ・ムダ・ムラを排除することで、コストや時間の削減のみならず、安全・品質の確保に努めています。

かいぜん検討会(毎月開催)

経営層や社外から招聘した有識者に対して、各部署の活動内容を報告し、取り組みの進捗や成果を共有しています。参加者との意見交換を通じて、より効果的なかいぜん手法の習得に努めています。検討会の様子はイントラネットに掲載し、気づきを全社で共有しています。

本店かいぜん推進責任者ミーティング(年2回開催)

本店推進責任者が参加し、それぞれの取り組み成果や課題を共有しています。今後の取り組みに対する気づきを共有するとともに、各部署の推進責任者間の連携を強めることで、かいぜん文化の醸成を図っています。

全社かいぜん活動発表会(年1回開催)

全社で取り組んでいるかいぜん活動のうち、高い効果が得られた好事例を選抜し、発表会を開催します。特に優れた活動を行った部署に対しては表彰および報奨することで、かいぜん意欲の高揚を図っています。

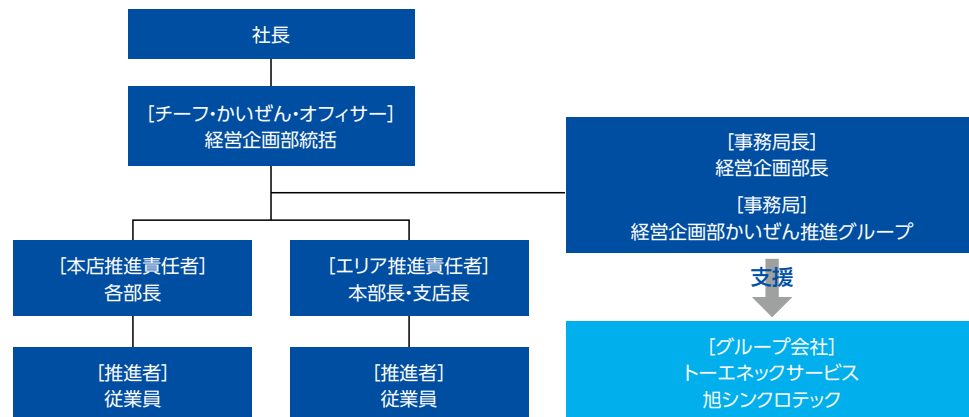


第5回全社かいぜん活動発表会 受賞者

既存業務プロセスに存在するムリ・ムダ・ムラの排除

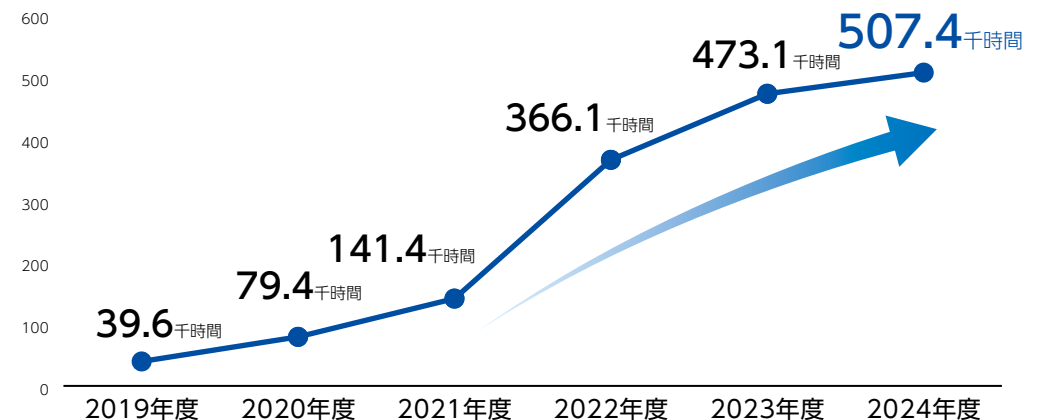
生産性の向上および安全・品質の確保

かいぜん活動体制



2024年度よりかいぜん活動を開始

かいぜん活動による時間削減効果(個別) ※2018年度比



足元の経営成績



専務執行役員
経営企画部・経理部統括
大嶋 主税

2024年度の連結業績は売上高、全ての利益ともに過去最高となり、売上高とROEについては中期経営計画2027の数値目標を前倒しで達成することができました。良好な事業環境に後押しされたこともあります。中期経営計画2027のもとで取り組んできた諸施策が順調に進捗し、成果が表れていることに手ごたえを感じています。

また、資本政策においては、投資家の皆さまからのご意見を踏まえながら、中部電力との親子関係解消、自己株式取得、株式分割を実施しました。こうした取り組みや好調な業績を受け、足元で社の株価は上昇傾向にあります。課題である資本効率性を更に高めていくため、政策保有株式の縮減や株主還元の強化にも着実に取り組んでいるところです。

それらに加え、ステークホルダーの皆さまに経営の方向性が正しく理解され、評価いただけるよう、昨年度からは決算説明会を開催するなど開示情報の充実化や投資家との積極的な対話に努めています。今後も皆さまからいただいたご示唆を経営に反映していくことで、企業価値の更なる向上を目指していきます。

2024年度の振り返り

建設業界においては、公共投資は堅調であり、民間設備投資は好調な企業収益などを背景に高い水準で推移しました。一方で、原材料価格の高止まりや労働力不足などの影響が懸念される状況にありました。

このような状況のもと、2024年度の業績は配電線工事や屋内線工事に加え、大型太陽光発電工事事案件が順調に進捗したことなどにより増収となりました。利益面については、海外子会社のTri-En TOENEC Co., Ltd.における利益低下やのれんの減損損失の計上などがあったものの、当社個別における増収に伴う利益増加や工事採算性の向上、政策保有株式の売却などで増益となり、売上高および全ての利益につままして過去最高を更新することができました。

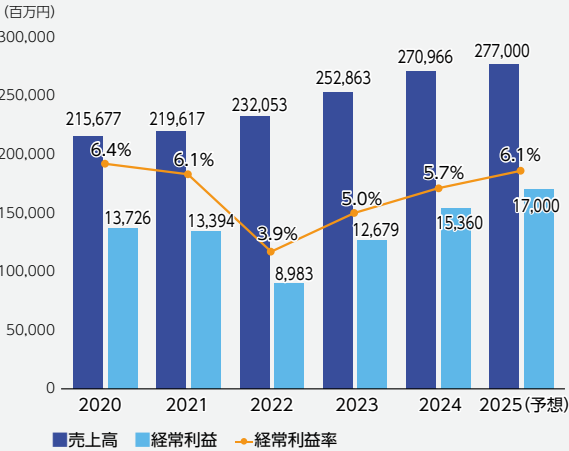
受注面についても良好な事業環境が続いたことで前年度から8.0%増加しました。期末手持工事高については、大型太陽光発電工事事案件が竣工したことで4.5%減少しましたが、依然として高い水準を維持しています。

2025年度の見通し

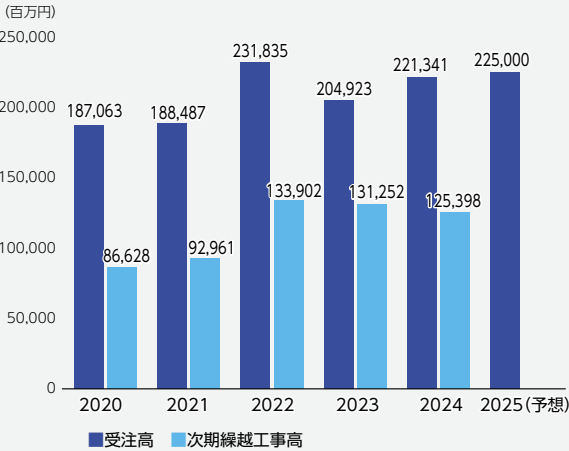
今後の景気見通しにつきましては、緩やかな回復が期待されるものの、米国の関税政策の影響で国内外の経済情勢は急速に不透明感が増えています。建設業界におきましては、公共投資は引き続き堅調な推移が見込まれ、足元の民間設備投資は好調な企業業績を反映し高水準にあるものの、原材料価格の高騰や製造業の設備投資などの動向が懸念されており、今後の受注環境に与える影響について注視していく必要があります。

こうした状況のもと、2025年度の業績予想については受注時採算性の改善や豊富な手持工事の進捗を見込み、前期に達成した過去最高値を上回る増収増益を予想しています。また、将来の不透明感が増しているものの、足元ではカーボンニュートラルに向けた投資需要や再開発案件などにより、良好な受注環境が継続していることから受注高においても増加を予想しています。

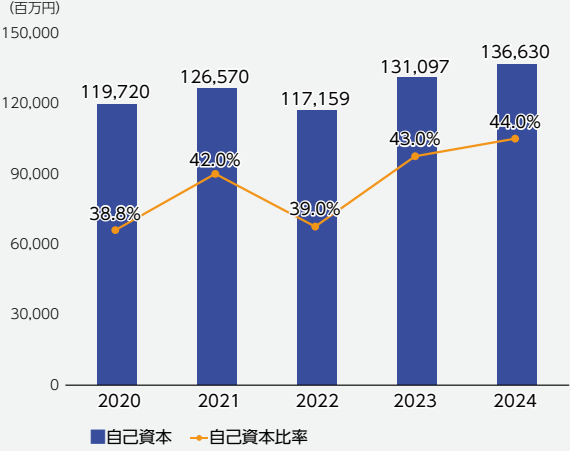
売上高／経常利益



受注高／次期繰越工事高(個別)



自己資本／自己資本比率



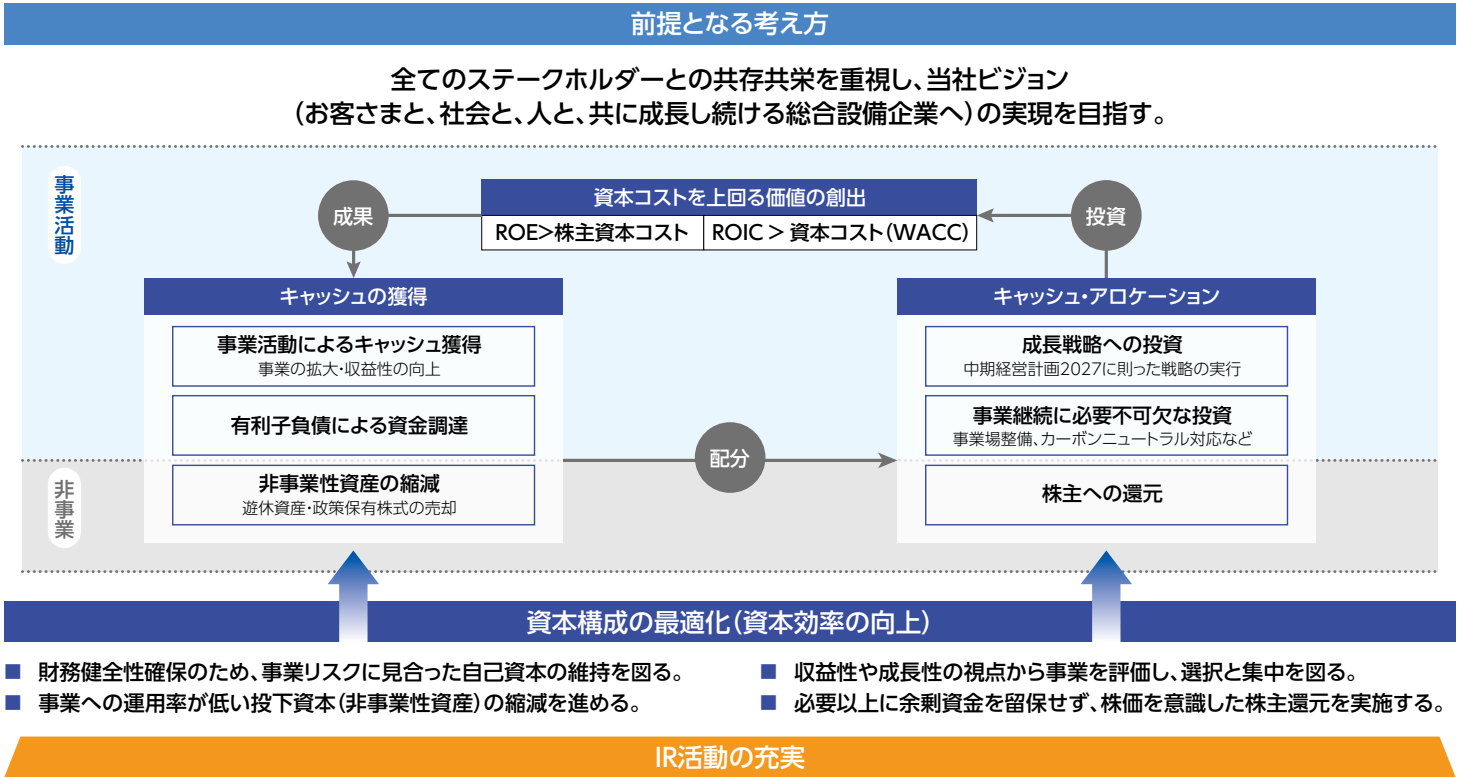
資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応

当社では2024年1月に「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応方針」を策定いたしました。全てのステークホルダーとの共存共栄を前提としながら、事業活動においては、各事業の収益性や成長性を確認し、経営資源を重点事業へ集中的に投下することで資本コストを上回る価値の創出を目指しています。資本政策においては事業リスクに見合った財務の健全性を保ちつつ、資本効率の向上を図るため、非事業性資産の縮減や株価を意識した株主還元強化を図っていきます。

好調な業績や非事業性資産の縮減などによって資本効率性は改善しており、2024年度においてはROE

が中期経営計画の数値目標である8.0%を達成することができました。また最近は、開示情報の充実化と積極的な対話に重点を置いたIR活動の強化に取り組んでいます。2024年度からは半期毎に決算説明会を開催しており、多くの投資家の皆さまにご参加いただきました。得られた気づきは経営層と共有・協議した上で、株式分割や自社株買いなどの施策に反映しています。

前述の取り組み成果は着実に表れてきており、株価水準や流動性が以前より向上しています。引き続き、対応方針に則った取り組みを推進することで、企業価値の更なる向上を目指していきます。



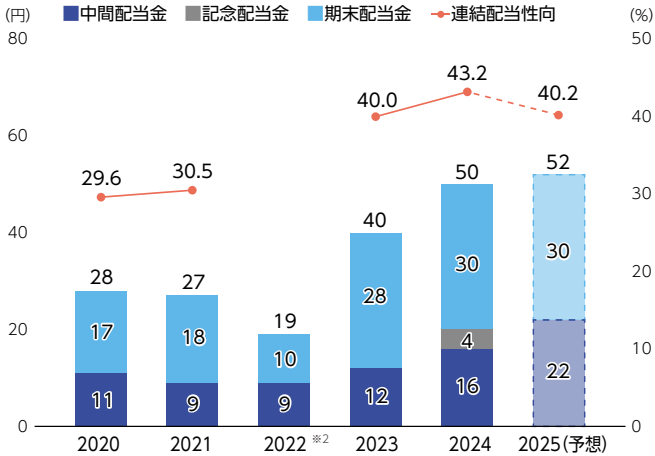
株主還元・政策保有株式の縮減

株主還元

当社は連結配当性向30%以上の業績に応じた利益還元を行うことを方針に掲げていますが、好調な業績や株価水準などを鑑み、2024年度においては1株当たり年間50円(連結配当性向43.2%)に増配しました。

2025年度については年間52円の配当を予定しており、3期連続の増配(連結配当性向40%以上)となる見込みです。資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応方針のとおり、中期経営計画2027に則った成長戦略を着実に実行し事業の収益性を高めた上で、企業価値向上に向けた株主還元の強化に取り組んでいきます。

1株当たり年間配当額*1/連結配当性向



※1:2024年10月1日付で普通株式1株につき5株の割合で株式分割を行っており、2020年度の期首に当該株式分割が行われたものと仮定して1株当たりの配当金額を算定しています。

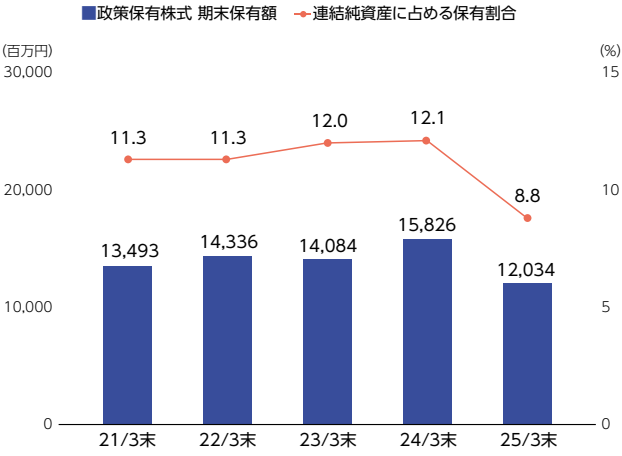
※2:2022年度の配当性向は、親会社株主に帰属する当期純利益がマイナス(純損失)のため表示していません。

政策保有株式の縮減

コーポレートガバナンスの強化や資本効率の観点から政策保有株式の縮減を望む声が高まりを見せる中、当社においては2025年1月に「保有割合を連結純資産の10%未満とする」縮減方針を明確にし、政策保有株式の売却を進めてきました。取締役会において、各銘柄の利益獲得貢献度(工事受注など)に基づく投資収益率と資本コストを比較考量することで、保有の妥当性について定期的に審議しています。妥当性が認められない政策保有株式については発行会社さまのご理解を得ながら縮減を図っています。

2024年度においては約26億円の売却を行い、2025年3月末時点の保有割合(対連結純資産)は8.8%と縮減方針の目標水準をクリアしています。売却により得た資金は、今後の成長投資や事業場整備、株主還元などに活用していきます。

政策保有株式の保有状況



政策保有株式の売却実績

実施年度	銘柄数	売却金額(百万円)
2020年度	3	7
2021年度	1	3
2022年度	5	154
2023年度	10	3,029
2024年度	22	2,618

政策保有株式の縮減方針

保有割合を連結純資産の10%未満

技術研究開発



執行役員
技術研究開発部長
小林 浩

付加価値創出と効率化に資する技術研究開発でお客さまと社会に貢献

技術研究開発部では、中期経営計画2027の目標達成のため、2023年に改定した技術研究開発中長期ビジョンに基づき、「付加価値の創出に資する技術研究開発」と「効率化に資する技術研究開発」を基本方針として、研究開発に取り組んでいます。

具体的には、当社独自のエネルギーマネジメントシステムToEMSを活用したお客さまとのバリューチェーン強化に資する研究開発や、直流マイクログリッドシステムを活用したカーボンニュートラルの実現に資する研究開発に注力しており、当社事業場の実装する等、独自技術の更なる発展に努めています。

また、現場業務効率化と災害ゼロの実現に向けた研究開発にも継続的に取り組んでおり、生成AIやIoT技術の現場業務への活用や安全管理高度化支援システムの開発を進めています。

今後も技術研究開発を通じてお客さまへの提案力向上に繋げていきます。

技術研究開発の基本方針	
①付加価値の創出に資する技術研究開発	世の中の変化を捉えた技術力・提案力向上に向けた研究の推進
	新規事業創出を目指した研究の推進
②効率化に資する技術研究開発	現場のニーズを捉えた生産性・安全性向上に向けた研究の推進

今後の計画	
上記の基本方針に則り、下表の技術研究開発に取り組み、早期の実用化を目指していきます。	
①付加価値の創出	
分野	主な技術研究開発
カーボンニュートラル	●直流マイクログリッドシステム
	●太陽光発電設備の異常診断
新規事業	●ZEB運用段階の省エネ性評価
	●ToEMSの機能拡張
技術力向上	●次世代通信技術
	●バイオマス炭化
技術力向上	●変圧器の劣化診断
	●雷保護設計
技術力向上	●給食センター向け蒸気設備の省エネシステム

②効率化	
分野	主な技術研究開発
業務効率化	●自動設計
	●スマート保安
安全・施工品質	●配電線工事の工具・器具開発
	●安全性向上(交通災害・作業災害防止)
安全・施工品質	●配電線工事の施工品質向上

「ToEMS」は(株)トーエネックの登録商標です。

研究成果

クラウド版ToEMSの開発

当社は独自のエネルギーマネジメントシステムToEMS(Toenec Energy Management System : トエムス)を開発・販売しています。

2024年度には、太陽光発電の活用状況やデマンド監視などに機能を絞ったクラウド対応の新システムを開発し、当社事業所に展開しています。

カーボンニュートラルをサポートするシステムとして、お客さまへのサービス提供を目指していきます。

安全性向上に関する研究開発

当社は安全性向上を目的とし、交通災害防止と作業災害防止に資する研究開発を進めています。

作業災害防止に関する研究開発では、AIを活用し予定している作業内容に関係する災害事例を検索する「Toenec Safety Navigator(仮称)」のプロトタイプを開発しました。安全作業を実現し、お客さまが信頼、安心して任せられるパートナーを目指していきます。



クラウド版ToEMS表示画面イメージ



Toenec Safety Navigator(仮称)のイメージ

VOICE 働く社員の想い

暮らしやすい社会の実現に向けて

私はこれまで、生物学的排水処理手法やオイルミスト対策手法など、環境の改善・管理に関する研究に取り組んできました。これらの経歴を基に2024年に技術士(衛生工学部門)試験に合格できました。この経験を後輩の受験指導に活かしていきたいです。

現在は、効率的なスマート保安の研究を担当しています。様々な分野に関わることで、複数の視点から課題解決の検討ができると考えています。これまでの経験・知識を駆使して、将来にわたって暮らしやすい社会の実現に寄与できるよう努めていきます。



研究開発グループ
研究副主査

近田さん

人材戦略方針



専務執行役員
人事部統括
森 弘幸

当社は、経営理念の一つに「考え挑戦するいきいき人間企業の実現」を掲げています。この理念に基づき、創造性と個性豊かな人材となるよう、常に改善意欲をもって業務の質を高め、失敗を恐れず挑戦することを奨励するとともに、従業員がその能力を最大限に発揮することを目指して、人材育成に取り組んできました。

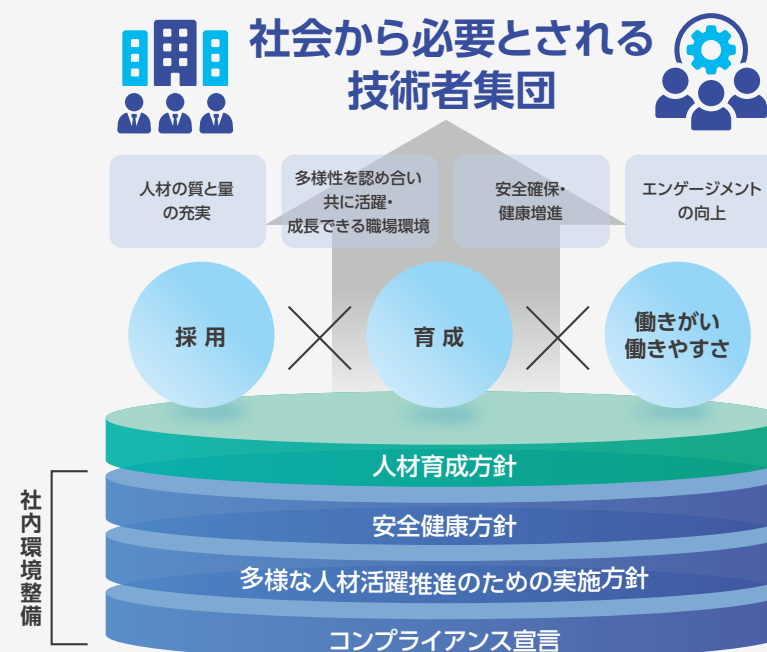
中期経営計画2027においては、基本方針の一つとして「人材投資の更なる拡充」を掲げ、人材の質と量の充実を図るとともに、従業員一人ひとりが持つ多様な力を最大限引き出し結集させるための取り組みを推進しています。

更に、「採用」「育成」「働きがい・働きやすさ」の3つを柱とした人材戦略方針のもと人材投資を加速するために、経営戦略に連動した人材戦略の具体的な施策を立案するための人材戦略委員会を設置しています。各部門・部署からの意見を集約し、採用戦略や資格取得の推進など諸施策として戦略に反映しています。

当社はこれらを通じて、「社会から必要とされる技術者集団」の形成を目指して邁進していきます。

人材戦略方針

当社の原動力であり、成長の源泉は人材です。社会に安心とやさしい環境をお届けするために、人材の投資を更に拡充し、人材の質と量の充実を図っていきます。また、多様な人材が、健康で安全にいきいきと働けるよう従業員エンゲージメントを高める施策を積極的に推進していきます。こうした取り組みを通して、当社で働く一人ひとりが仕事に誇りと喜びを感じ、社会から必要とされる技術者集団でありたいと考えます。



採用

当社が力強く成長し続けていくためには、既存事業の強化および将来の成長基盤を築くことが必要であり、その実現に向けては、原動力である人材の確保が不可欠であると考えます。そのため、新卒者だけではなく、即戦力となる経験者、そして国籍、性別、障がいなどに関係なく多様な人材の採用を推進していきます。

定期(新卒)採用

当社の成長戦略や持続的な成長を実現するため、技術職の積極的な採用を行っています。より多くの学生との接点を持ち、興味を持っていただくために、企業説明会に加え、リクルーター活動、インターンシップ、職場見学など多様な就活生向けイベントを実施しています。また、専攻学科にとられない人材の確保を目指し、入社後の教育制度を充実させています。

経験者採用

即戦力となる人材や中核社員の獲得に向け、様々な採用チャネルを活用しながら経験者採用に注力しています。今後は当社の成長を牽引する特に高い専門性・スキルを有したスペシャリスト人材の受け入れ促進を目指し、必要な制度等を整備していきます。

外国人採用

多様な人材を確保するために、国籍を問わず採用活動を行っています。また、採用後は技術職および業務職として部門を問わず幅広く活躍しています。
(定期採用実績: 2023年度 1名、2024年度 2名、2025年度 2名)

入社後のフォロー体制

入社後のフォローにも注力することで離職防止(人材の定着)に取り組んでいます。入社後の社内コミュニケーションを促し、会社へいち早く溶け込むことができるよう、メンター制度や同期入社交流会の開催などを実施しています。また、奨学金返還支援手当など諸制度の充実を図っており、若手社員の就労を支援する体制を整えています。

定期(新卒)採用者(2025年度入社)											(単位:人)
職 種	業務職			技術職			技能職			合 計	
学 歴	大卒	高卒	計	大卒	高卒	計	大卒	高卒	計		
男 性	10	0	10	77	40	117	—	73	73	200	
女 性	21	2	23	3	0	3	—	—	—	26	
計	31	2	33	80	40	120	—	73	73	226	

大卒には短大、高専、専門学校を含む

経験者採用者(2025年3月末現在)		2022年度	2023年度	2024年度
経験者採用数と新規採用に占める割合(人数)		10.1%(22人)	13.1%(28人)	13.4%(34人)
経験者採用者の人数と社員に占める割合(人数)		6.2%(268人)	6.4%(275人)	6.8%(314人)
非正規から正規雇用への転換者数	男性	13人	12人	10人
	女性	1人	5人	12人

育成

当社の人材育成は、従業員の働きがいの向上と会社の持続的な成長を目的に進めています。人材育成を進めることで、個人の成長が会社の成長となり、それが好循環を生み出していくと考えます。人材育成方針の下、従業員一人ひとりが自ら成長する意欲を持ち、知識や技術力そして人間力を高めていくよう人材育成に取り組んでいきます。

人材育成方針

- 1

期待する人材像
(会社が従業員に期待する人材像)

①誠実で、相手の立場に立って考える人

②安全意識、高い技術力、専門性を身に付ける人

③意欲にあふれ、自ら考え自ら行動する人

④失敗を恐れずに挑戦する人
- 2

人材育成の役割と心構え
(会社の役割と従業員の心構え)

①会社は、従業員の成長を促すために、制度や環境の充実を図る。育成にあたっては、一人ひとりの個性を尊重して、計画的に実施する。

②上司は、部下としっかりと向き合い、責任感をもって育成する。

③従業員は、積極的に学ぶ姿勢を持ち、知識と能力を高めていく。
- 3

人材育成の取組み事項
(会社の基本的な取組み事項)

①実務を通じて行う教育・指導を基本として育成を進める。

②適切な部下指導を行えるよう、上司の管理能力を高める。

③幅広い考え方ができるよう、様々な業務機会を設ける。

④知識習得、技術力・能力アップのための教育を実施する。

⑤成長への動機付けを行い、従業員のやる気をサポートする。

集合教育

職種、部門、階層などに応じた集合教育を教育センターや各部門が計画的に実施しています。職場を離れ必要な知識、技術、技能を習得し、専門性を高めるだけでなく、仲間と共に学ぶ機会を設けることでオールトーンエネックの意識の向上も図っています。

また、教育センターにある実習施設では現場に即した実技など実践的な学びを得ることができます。安全創造館では不安全な状況の体感を通して危険に対する感受性と安全意識の向上を図っています。

教育センターおよび部門統括部署が主催する集合教育(2024年度)

コース数	研修日数合計	延べ受講人数
144コース	1,594日	4,573人



教育センター(名古屋市中心部)

OJT(On the Job Training)

実務を通じて実用的な知識やスキルを身に付けられるOJTは重要な人材育成の機会と認識しています。属人的ではなく組織的にOJTを実施するとともに、その実効性を向上させるためOJTマニュアルを整備しています。また、チェック表を用いた個人のスキル管理や目標設定を行うことで、計画的に教育を行う環境づくりを進めています。

自己啓発

通信教育や教育センターが主催する自主参加研修など社員の自己啓発を後押しする制度を整えています。また、業務上必要となる資格の取得を目指す社員には、対策講座を実施するだけでなく、合格祝金の支給や受験に要する費用を会社が負担することで資格取得をサポートしています。

資格取得者数の状況(2025年3月31日現在)

技術士	技術士	31人
電 気	電気主任技術者 第一・二・三種	588人
	電気工事施工管理技士 1・2級	1,426人
	電気工事士 第一種	1,438人
設 備	管工事施工管理技士 1・2級	271人
	建築設備士	76人
	計装士 1級	48人
	給水装置工事主任技術者	34人
	消防設備士 甲種	761人
通 信	電気通信工事施工管理技士 1・2級	76人
	電気通信主任技術者 伝送交換	32人
	電気通信主任技術者 線路	16人
	工事担任者 AI 第一種	93人
	工事担任者 DD 第一種	134人
建 築	工事担任者 AI・DD 総合種	227人
	建築士 一・二級	23人
	建築施工管理技士 1・2級	43人
土 木	土木施工管理技士 1・2級	122人
	測量士	7人
その他	建設業経理士 1・2級	488人
	第1種衛生管理者	353人

社内公募

挑戦意欲と適性を備えた人材の活躍推進に向け、社内公募制を導入しており、最近では「フィリピン現地法人での海外研修参加者」「他社への研修出向者」「DX推進部署スタッフ」について候補者を募りました。またリクルーターやメンター社員、経営計画を立案できる人材養成研修・DX研修においても社内公募による人選を行っており、社員の「自ら考え自行動する姿勢」を促すとともに、その姿勢に応える挑戦・能力開発の機会を提供しています。

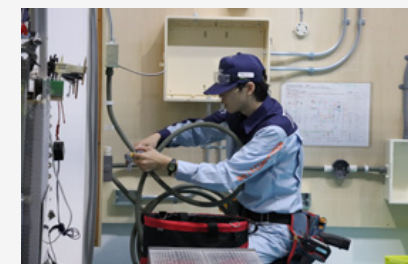
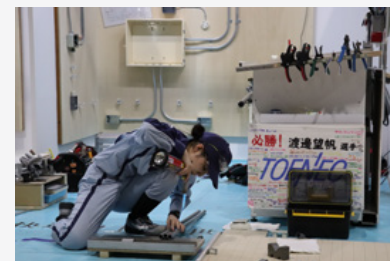
技能五輪

高い技術・技能を持った人材の育成と技能の伝承を目的に「技能五輪全国大会」に1991年から毎年出場しています。現在までに金賞を5度獲得し、国際大会にも4度出場しました。

大会では繊細さや正確さといった技術だけでなく、常に冷静さを忘れない強いメンタルも求められるため、どのような課題にも対応できる人間力の向上に努めています。

技能五輪受賞回数(全国大会・電工)

金 賞	5回
銀 賞	15回
銅 賞	16回



働きがい・働きやすさ

当社の最も大切なものは従業員であると考えます。当社が持続的な成長を果たすためには、従業員一人ひとりが、いきいきと働きがいを感じながら仕事に従事することが必要です。従業員と会社がお互いを理解・信頼できる良い関係性であるよう、これからも従業員のエンゲージメント向上に取り組んでいきます。

エンゲージメントサーベイの導入

これまで実施してきた従業員満足度調査に代え、2024年度からエンゲージメントサーベイを導入いたしました。

人材戦略方針にある「人材の質と量の充実」と「多様な人材が健康で安全にいきいきと働けるよう」エンゲージメントを高める施策を推進していくために、従業員が会社や職場に対しどのように感じているかを可視化しました。

見えてきた課題に対して職場のリーダーが中心となって、改善に向けた取り組みを継続していきます。

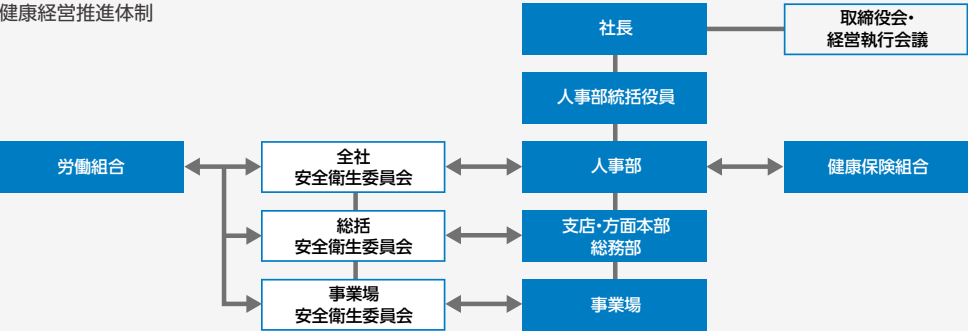
健康経営

社長を健康経営の推進責任者とし、労働組合や健康保険組合と連携して、当社で働くすべての人が心身ともに健康で自らの持つ能力を十分に発揮できるよう健康経営を推進しています。毎年実施しているストレスチェックでは受検率の維持向上と総合健康リスクの低減に取り組んでいます。また、健康診断や生活状況調査の結果に基づく保健指導や健康づくり運動を実施しています。

取り組みの結果、経済産業省・日本健康会議が主催する「健康経営優良法人認定制度」において、優良な健康経営を実践している企業として2年連続「健康経営優良法人(大規模法人部門)」に認定されました。(2025年3月)



健康経営推進体制



心理的安全性の高い職場づくり

心理的安全性が高く働きがいを感じられる職場を目指し、ポジティブ活動を推進しています。

外部講師による心理的安全性が高まるコミュニケーションの取り方や指導法を習得する研修を役付職を対象に実施し、2024年度までに約2,100名が受講しました。2025年度は一般職にも対象を広げ同研修を開催予定です。



健康関連指標

	2022年度	2023年度	2024年度
肥満率 (BMI:25以上)	30.9%	31.0%	31.4%
喫煙率	28.1%	28.4%	27.5%

ストレスチェック実施状況

	2022年度	2023年度	2024年度
受検率	99.8%	99.8%	99.9%
総合健康リスク*	84	85	83
高ストレス者率	10.5%	9.9%	10.2%

※職場環境が従業員の健康にどの程度影響があるのかを数値化したもの。全国平均を100とし、数値が高いほどリスクが高い状態と考えられる。

社員の平均勤続年数

	2022年度	2023年度	2024年度
全体	18.1年	18.5年	18.6年
男性	17.8年	18.1年	18.3年
女性	22.2年	22.1年	21.4年

有給休暇の平均取得日数

	2022年度	2023年度	2024年度
全体	13.9日	14.7日	14.2日
業務職	14.9日	15.3日	14.3日
技術職	11.9日	13.0日	13.0日
技能職	16.7日	17.9日	16.8日

月平均の所定外労働時間数

	2022年度	2023年度	2024年度
全体	31.2h	27.5h	26.9h
業務職	15.4h	15.6h	14.9h
技術職	39.7h	33.3h	33.4h
技能職	23.5h	20.8h	17.3h

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン2027

多様性は人的資本の確保や価値向上において重要な要素であることから、2027年度に向けた目指すべき姿や目標をまとめた「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン2027(DE&I2027)」を2023年4月に策定しています。多様な人材活躍推進のための実施方針に基づき、多様性の確保・浸透のみならず、それらを更に発展させ「多様性を受け入れ、認め合い、共に活躍・成長できる職場環境づくり(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)」に向け、着実に取り組んでいきます。

目指すべき姿

社員の多様性を確保するとともに、個の力を高め、それらを結集させることで、お客さまと社会に確かな価値を提供し続ける

ダイバーシティ

多様な人材が集まっている状態



ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

個々の多様性を受け入れ、認め合い、共に活躍・成長できる状態



多様な人材活躍推進のための実施方針

『多様な人材』がいきいきと活躍できる魅力ある企業を創造する

- いきいきと働ける企業風土の醸成**
それぞれの能力と価値観を認め合い、支え合う企業風土を醸成
- ワーク・ライフ・バランスの推進**
育児、介護、地域活動など仕事以外の責任と要望を果たし得る労働条件を再整備
- 「多様さ」の活用による競争力の向上**
性別、年齢などにかかわらず、誰もが能力を最大限発揮できる職場環境を整備し、競争力を向上

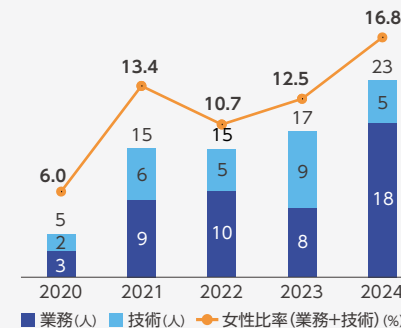


※ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンに関する具体的内容など詳細につきましては、当社ホームページをご参照ください
<https://www.toenec.co.jp/csr/diversity/>

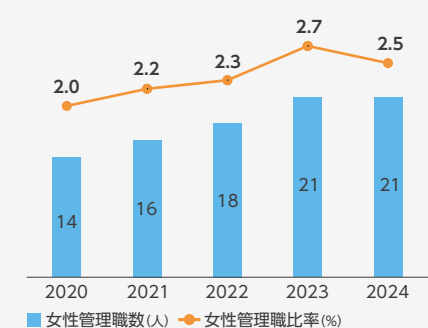
定量目標

テーマ	指標	制定時 (2022年度実績)	目標 (2027年度)
女性活躍	定期採用者に占める女性の割合	合計 10.7%	15%以上
		技術職 3.9%	
		業務職 83.3%	
	女性管理職の人数 (管理職に占める女性の割合)	18人 (2.3%)	31人以上 (4%)
ワーク・ライフ・バランス	社員の育児休業・休暇の取得率	男性 88.6%	100%
		女性 100%	
障がい者雇用	障がい者雇用率	2.8%	2.8%以上

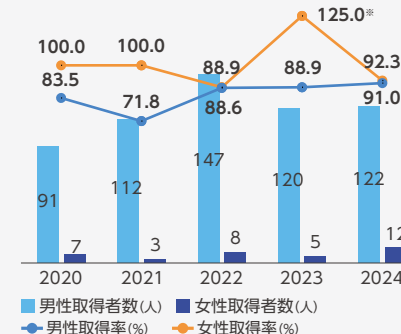
女性定期採用数



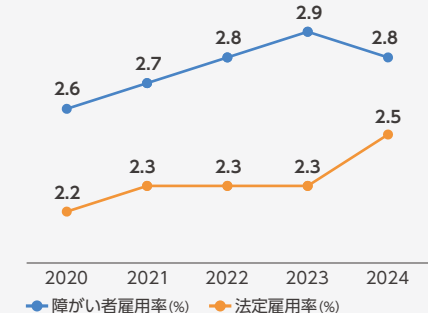
女性管理職数と比率



育児休業・休暇取得者数と取得率



障がい者雇用率



※2023年度の女性育児取得率：育児取得者5人÷出産者4人=125%
 (育児取得率は事業年度中の「育児取得者数」÷「出産者数」で算出するため、
 出産と育児取得が年度をまたぐと100%を超過する)
 ※育児休業取得は育児目的休暇の取得も含む。

人材戦略

女性活躍推進

性別、年齢などにかかわらず誰もが能力を最大限発揮できるよう環境の整備を進めています。女性のキャリア形成の実現と職域拡大を目指して様々な施策を展開しています。

女性メンター活動

仕事上の不安解消やモチベーションの向上、社内の人的ネットワーク形成を目的に女性メンター活動を実施しています。また、職場で活躍する先輩女性社員と交流することで自身のキャリアアップ意欲の向上に繋がっています。



メンター活動キックオフ研修

女性技術者ワークショップ・女性営業担当者交流会

施工管理業務や営業業務等に従事する女性従業員を対象に交流会等を開催しています。少数派の孤立を防ぎ、モチベーションの維持・向上を図ることで、誰もが働きやすい環境の改善に努めています。2024年度には、同業他社3社と合同で「電工こまちワークショップ」を開催し、女性技術者がライフキャリアについて意見交換を行いました。



女性技術者ワークショップ

女性活躍推進の課題解決に向けた取り組み

中電グループ4社合同セミナーや、管理職を対象としたアンコンシャスバイアス研修、女性の管理職への登用に向けた研修等、個々の個性と能力を十分に発揮できる活力ある風土づくりのための様々な啓発活動に取り組んでいます。

2024年度より女性の健康課題解決に向けフェムテックサービスを導入しました。



女性リーダー研修

その他

性別、年齢等にかかわらず、誰もが能力を最大限発揮できるよう環境整備を進めています。社内制度の見直しや社内ホームページへの両立支援ツールの展開、情報発信等を行っています。また、女性の平均勤続年数は継続して20年を超えています。

女性活躍推進

当社の女性活躍推進活動は右記のとおり認定などを受けています。



えるばし認定
(厚生労働省)



あいち女性
輝きカンパニー
(愛知県)



あいち女性の
活躍プロモーション
リーダー (愛知県)



女性の
活躍推進企業
(名古屋市)

ワーク・ライフ・バランス

従業員が仕事と自分の時間のバランスを取り、充実した日々を過ごせる会社を目指し、「自分の時間を大切にできる会社」として全社一体となって働き方改革に取り組んでいます。また、育児休業・休暇等の取得率の目標設定や介護離職者ゼロに向けた取り組みを行い、育児・介護・病気治療等と仕事の両立が、「あたりまえ」になる両立支援の制度導入や支援ツールの充実と意識啓発による職場風土づくりを行っています。

育児との両立支援

男性育児取得率の向上を図り、イクボス研修やeラーニング教育、勉強会等の意識啓発の取り組みの他に、保活応援ガイドブックやリーフレット作成により、育休が取得しやすい職場環境づくりを行っています。

介護との両立支援

介護セミナーでは、介護に備え役立つ知識や情報提供を行っています。また、フレックス制度や在宅勤務制度を導入し、多様な働き方を支援するための社内制度の整備を行っています。



働くパパ・ママのための
保活応援ガイドブック



両立支援ハンドブック
～介護の基礎知識～

当社は、働きやすい職場環境づくりにおける取り組みが評価され、愛知県からはファミリーフレンドリー企業として表彰を受けています。2022年度にはライフサポート休暇(不妊治療休暇)や小学6年生まで取得できる短時間勤務制度など長期に渡る両立支援が認められ、名古屋市から子育て支援企業として表彰されました。



名古屋市
子育て支援企業
表彰企業
(名古屋市)



愛知県ファミリー
フレンドリー企業賞
(愛知県)



愛知県ファミリー
フレンドリー企業
(愛知県)



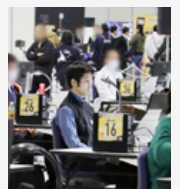
あいちこ
家庭教育
応援企業
(愛知県)

障がい者雇用

誰もが多様な個性や特性を理解し合い、共に助け合える人にやさしい職場風土を目指しています。障がいを持つ従業員の定着と能力発揮に向けた本人・サポート者支援の継続や研修の実施、就労農園の活用による雇用拡大と障がい者理解への意識醸成に取り組んでいます。

また、障がいを持つ従業員の成長と更なる活躍に繋げることを目的に、本人の希望に応じて、アビリンピック(障害者技能競技大会)出場へ向けた支援を行っています。

(2019、2020、2021、2024年度 全国大会出場)



働き方改革

基本的な考え方

生産性の向上と長時間労働・休日労働を削減し、従業員一人ひとりが自分の時間を大切にできる会社を目指すため、2017年4月に働き方改革推進委員会を設置しました。『業務を「やめる」「変える」。そして新たな企業文化を「創造する」』をスローガンとし、働き方改革や2024年度から始まった時間外労働上限規制遵守へ向け、様々な取り組みを継続的に展開しています。

生成AIの利活用

生産性向上や時間外労働削減に向け、DX専任部署が中心となり全社で生成AIの利活用を進めており、業務の効率化だけでなく暗黙知(技術、ノウハウ)の共有にも取り組んでいます。

Step 1 | 業務のサポート

一般知識の質問やタスクを依頼できる

- 文章の作成、表現の校正
- 一般知識の確認、アイデア出し
- 表やリストの作成
- 要約、翻訳 など

Step 2 | 形式知の共有・活用

社内の情報やデータを共有・活用できる

- 会社規程の確認・解説
- 業務システムなどのマニュアル検索
- 問い合わせ対応(チャットボット) など

Step 3 | 暗黙知の形式知化・活用

属人的な暗黙知を形式知化し、皆で活用していく

- 戦略・企画の立案
- 技術継承支援(施工計画書など)
- 施工要員の配置計画・予想
- KY(危険予知)活動支援 など

会計電子申請システムの導入

これまで従業員の経費精算において、領収書の台紙貼り付けや関係者の押印など、紙ベースによる運用がなされ、業務が煩雑化していました。全従業員への社有スマートフォン配備をきっかけに、経費精算の運用を電子化し、現場とバックオフィス双方の業務を効率化しました。

架空配電線工事における酷暑対策(週4日稼働の試行)

屋外で電線の張り替えなどを行う架空配電線部門の技能職と技術職を対象に2025年8月に週4日稼働を試行しました。毎週水曜日を振り替え休日*に設定し、酷暑期における連続勤務を回避させることで、従業員の負担や熱中症リスクの軽減を図りました。今後、対象者へのアンケートやヒアリングなどにより効果や改善点を検証するとともに、導入のメリットが確認できれば、地中配電線部門などへの試行拡大を検討していきます。

*年間の稼働人数と施工能力は変更しないため、本試行においては10月1日～12月21日までの間で土日や祝日に振り替え出勤する。

「働き方改革関連法」遵守に向けたメッセージの発信

社内だけではなく、社外へ向けた働きかけとして、民間事業者・施主様に対し、建設業界全体の労働環境改善および若手人材確保のため、適正な工期の設定や働き方に関し、ホームページ上でメッセージを発信しました。

TOENEC

「働き方改革関連法」遵守に向けたお願い

2024年4月から法改正により建設業にも罰則付きの時間外上限規制が設けられます。

当社は、2024年4月からの法令遵守へ向け、中期経営計画に「働き方改革の推進」を掲げ、各種取り組みを展開しています。建設業界全体の労働環境改善および若手人材確保のため、適正な工期の設定や働き方に関し、ご理解ご協力をよろしくお願いします。

◆ 民間事業者・施主様へ ◆

① 適正な工期の設定および契約変更に関するお願い

- ✓ 適正な工期での契約締結
- ✓ 当社の責でなく工程遅延が発生した場合の工期延長
- ✓ 設計仕様の早期決定および設計変更期限の設定・厳守

② 働き方に関するお願い

- ✓ ワークライフバランス実現に向けた完全4週8開所の設定
- ✓ 朝礼へのローテーション参加およびリモート参加の容認
- ✓ 各種会議を定時時間内に実施する体制整備
- ✓ 各種検討および資料作成依頼における適正な時間確保

当社は今後も人材育成・働き方改革・風通しの良い職場作りを通じて、従業員が能力を発揮し成長を実感できる、満足度の高い職場の実現に取組みます。

多様な人材活躍推進に向けた社員座談会

挑戦を後押しする風土が、 多様な力をひとつにする

少子高齢化が進展し、建設業界においては担い手不足が喫緊の課題となっています。トーエネックでは人材確保に向けた一手として「DE&I2027」を目標に掲げ、多様な人材の活躍推進に取り組んでいます。

今回は、その中でも特に重要なテーマである女性活躍について「当社の現状と課題」を発信するため、職種が異なる女性社員3名と吉本社外取締役、北村執行役員の5名で、率直な意見や想いを語り合いました。



前列左から
社外取締役 吉本 明子
執行役員 資材部長 北村 利香

後列左から
中部本部 内線部 技術グループ 副長 曾我さん(技術職)
人事部 人事労務グループ 主任 山川さん(業務職)
営業本部 営業部 営業第二グループ 主任 市川さん(営業職)

吉本:私が当社の取締役役に就任して4年目となりましたが、就任以前よりご縁があり、かねてより「トーエネックは人材を宝とみなし、人的資本の強化に積極的な会社」という印象がありました。業界全体で担い手不足が深刻化しており、人材の確保と活躍推進は企業の力を強くする上で、重要な課題であることは間違いありません。中でも女性活躍はその一丁目一番地であると思います。当社においては、女性活躍の推進にむけて計画的に取り組んできたことが着実に実を結び、数字にも表れています。本日は、皆さんから生の声を直に聴かせていただけることを楽しみにしています。

| 当社に入社したきっかけと自らの仕事に対する働きがい

北村:子供の頃から重機が好きで、工事現場を身近に感じていました。そうした中、地元が同じ名古屋市で、設備工事を行っている当社にご縁があり入社しました。今までに9つの部署を経験し、現在は工事で使用する資機材の調達を主に行う資材部で部長を務めています。部署や立場は違えども、一貫して感じている働きがいが、現場の人たちと一緒に社会インフラを守る仕事に携われていることです。間接的ではありますが、現場をバックオフィスから支えることで、自分も社会に貢献できていることに誇りを感じます。



北村さん

曾我:私は、工業高校卒業後、教育センター内にあった当社の技術短大に入学しました。2年間の課程を修了した後に、設計部を経て、現場担当者として施工管理をしばらく行っていました。子供の出産を機に教育センターで人材育成に携わってきましたが、昨年から現場に復帰しており、現在は名古屋駅近辺にある現場で施工管理業務を行っています。現場を離れていた間も図面を描いたり、施工図書の作成を行ったり、後方支援という形で携わっていましたが、やはり現地で、何百人が作業を行う熱量を直に感じながら、目の前で建物が仕上がっていく様を見るとやりがいや楽しさを感じます。

多様な人材活躍推進に向けた社員座談会

山川 私は、トーエネックであれば長く安心して働けることができ、また自分の仕事为社会にとって役に立っていると実感しながら働くことができると考え、当社への入社を決めました。業務職として経理や総務を経験した後、入社4年目からは人事部で勤務をしています。現在の部署は7年目になりますが、これまでに採用や就労管



山川さん

理などの業務を担当させてもらいました。様々な業務を経験する中で着実に自分の経験や専門性が高まってきたと感じています。また、私が担当している制度改革などの仕事が、当社の働きやすさ向上に繋がっていることが私の働きがいとなっています。

市川 時代やニーズと共に求められる設備も変化する中、設備工事に対する需要は継続的に生まれることから、当社でなら安心して自身のキャリアを築くことができると考え入社を決めました。入社当時は、新入社員が2年単位で様々な部署を経験するローテーション制度があり、私は経理部や国際事業統括部を経験しました。ローテーションの最後に配属された部署が今も所属している営業部であり、現在は営業職として官公庁向け、具体的には全国の給食センターや学校空調に関する案件を主に担当しています。働きがいとしては、曾我さんと同じになってしまいましたが、私が営業活動を行い受注した施設が実際に完成した時には大きな達成感を感じています。特に官公庁案件はその地域の方々に必要な施設であるため、自分たちの頑張りや提案が社会に貢献していると感じることができることが多いです。

吉本 皆さんの話をお聞きしながら、当社では現場のみならずバックオフィスを含めた知恵や力を結集することで、最終的に工事を行っていることを再認識することができました。そうした流れの中で醸成される会社の一体感が、当社の大きな強みであると思います。

女性活躍におけるトーエネックの良い点や課題

市川 営業職ということで、どうしても急な対応が求められ、出張も多いことから、自身のライフイベントについては時期を考えてしまうことが正直あります。とはいえ、当社には女性特有の事情や育児、介護を行う方々に寄り添った制度も整っていますし、実際に出産や

育児を経て復帰されている方も多くいます。女性の生活様式も過去に比べて多様化してきていますが、個々の状況を可能な限り考慮し、支援してくれる雰囲気職場にあると感じています。一方、長期で仕事を離れる際には制度や周囲の理解があるとは言え、本人はどこか後ろめたさを感じてしまうものです。一部の企業では同僚に対するインセンティブ制度が導



市川さん

入されていますが、育児休暇や時短勤務の取得をサポートする人たちにも会社として手当てすることで、より柔軟で多様な働き方が浸透していくと思います。他社の事例も参考にしながら、今後もより良い制度を取り入れてもらいたいです。

山川 現在、2歳と5歳の子供2人を育てながら、フルタイムで働いています。普段はフレックスタイム制度を利用することで、勤務時間の融通を利かせ、何とか仕事と両立していますが、業務の繁忙期や急なアクシデントがあると、どうしても周りの方にサポートをお願いしなくてはなりません。自分の中ではもどかしさや申し訳なさを感じていますが、上司や同僚の方々はいつも快く送り出してくれます。そういった際に、本当にトーエネックの働きやすさを実感します。周りからのサポートは十分で、制度も整っているため、大きな不満はありませんが、強いて言えば働き方の柔軟性をもっと高まると嬉しいです。子育てにも波があり、長く働ける日もあれば、お迎えや行事などで早く帰らなければならない日もあります。私としては時間が許せば目一杯働きたいという気持ちがあったので、事情に合わせて働き方や時間を柔軟に選択できる仕組みが整備されてくると良いと思います。

曾我 ここ数年で、女性の施工担当者も増えており、積極的に女性の職域を広げようとしている会社の姿勢は良いと思います。しかし、受け入れる側の現場の職場環境はというと、業界的にもまだ課題が多いのが実情です。私の経験上、結婚や出産は仕事と両立する上で大きなハードルではありませんでした。しかし、子育てはそうはいきません。どうしても生活の中心は子供になりますし、無理が効かなくなります。現場でも働き方改革が進み、土日休みも珍しくなくなりましたが、完成時期が近づけば残業や土曜日の出勤が求められることがありま



曾我さん

多様な人材活躍推進に向けた社員座談会

す。そうした際、現場の方々やそのご家族が何とかやり繰りしているのが実態だと思います。これから先も建設業界として将来の担い手を確保していくためには、当社のみならず業界全体でこうした状態を改善していく必要があると感じています。

北村:過去と比較すると、会社の風土も制度も随分と変わったと実感します。私が第一子を出産した当時の職場では育児休職を取得する人は私が初めてでした。そんな私を真に気遣っての発言ではありますが、当時の上司からは「1年休めるけど、今後の成長を考えて出来るだけ早く復職しては?」と勧められたことを覚えています。また、復職後は他部署で育児と仕事を両立し活躍している先輩方から温かな声をかけてもらったことも大きな励みになりました。

このように、当社ではこれまでに多くの先輩たちが道筋を作ってくれたことで、職場の中に「仕事とライフイベントの両立を図っている仲間を支える風土」が醸成されてきました。また、会社としてもワークライフバランス促進に取り組んでいることで、現在は制度がとても充実していると感じています。

吉本:皆さんのご発言に多く聞かれた「柔軟な働き方」というのは重要な要素であるし、会社としても真摯に対応してきた結果、ワークライフバランスを後押しする制度が整ってきたと感じます。引き続き、従業員の皆さんの声に耳を傾けながら、働きやすい職場を追求していければ良いと思います。

また、周りの方々の理解やサポートの様子を聞いて、やはり人を大切にする土壌がしっかりと根付いていると感じました。「人がいなければ成り立たない」という建設業の特徴も関係しているかもしれませんが、個々を尊重し、助け合っていく姿勢はダイバーシティの推進においても不可欠なものであるため、これからも大切にしていきたいと思っています。

| 今後の挑戦やキャリアプラン

山川:現在、就労関係の業務を行っています。勤務記録などから現場の最前線で仕事をしている人たちの状況を知るようになりました。状況を知れば知るほど、自身がもっと法令に関する知識を身に着けて、現場で頑張る人たちを支え、存分に力を発揮できるような制度を整えていきたいと思えますし、それが業務職の責務であり私の挑戦だと思っています。

す。また、今後のキャリアで見た時には、人事部だけでなく、様々な部署で経験や知識を積み重ね、より良い会社づくりに貢献していくことが、私の会社人生における目標となっています。

北村:マネジメント職の立場としては、何としても職場や会社を良い方向に進めていきたいと考えています。過去、男性中心の職場や自らの知見があまり通じない場面において指揮を任された際、無意識のうちに発言を躊躇してしまうことがありました。そんな中、当時のメンバーから「無知なことを言い訳にしないでください」と指摘され痛感したのですが、マネジメント職である私には、自らの意見や感じた違和感をしっかりと発信し、関係者と協議することで組織を良い方向に導いていくことが求められています。自らの役割を全うするためにも、自身の価値観のアップデートや心理的安全性の高い職場づくりに引き続き注力していきたいと考えています。

市川:営業職としては、より説得力のある提案が出来るよう、これからも知識や経験を積んでいきたいです。また、現在はメーカーと独自製品の開発を行っています。総合設備企業に入社してこんなことに挑戦させてもらえるなんて想像もしていませんでした。挑戦を後押ししてくれる先輩や同僚の期待に応えるためにも、しっかりと成果を出すことで、当社の営業力強化に貢献していきたいと考えています。

曾我:現在、中学2年生の子供がいますが、子育てと現場担当の両立は当社の中で誰も経験できていないことから、何とか自分が成し遂げたいと考えています。当然のことながら、様々な難しさが出てくると思いますが、その中で明確になってきた課題や改善点を会社側にも伝えながら、後輩の女性技術者たちに良い前例や環境を残していきたいです。

吉本:ここにお集まりの皆さんは先を見据えた目標をしっかりと持っていらっしゃるもので、これから先も自信を持って業務に取り組んでいただければと思います。現在のように女性がいきいきと活躍できる環境は一朝一夕で出来上がったものではなく、諸先輩方の挑戦や努力によって築かれたものです。はじめは狭かった女性の職域が少しずつ横にも、縦にも広がっていったという経緯があったと思います。今後も、皆さん流のやり方で良いので次の世代に向けたロールモデルを示していきたいと思っています。



吉本さん

配電線工事



専務執行役員
配電本部長

吉岡 修

電力の安定供給へ貢献する

配電部門では、「安全な作業環境の整備」、「効率化・生産性向上(かいぜん)」、「電力の安定供給に向けた施工体制の維持・充実」に取り組んでいます。

その中でも「安全な作業環境の整備」は、安全を最も大切にする当社において、特に重要なテーマであると考えています。その一つの取り組みとして、2025年4月から間接活線工法への移行等、誰もが安全に作業できる環境づくりを進めています。

また、「効率化・生産性向上」に向けては、トヨタ生産方式の思想を取り入れた“かいぜん”を進めています。従来のやり方にとらわれない現場作業のかいぜんによって、作業の省力化・省人化を図るとともに、IoTやデジタル技術を活用し、多方面から業務全体の更なる効率化を図っていきます。

最後に、配電設備の新設や保守・メンテナンス、災害復旧等、電力の安定供給に向けた施工体制の維持・充実が重要と考えています。引き続き、専門技術を有する協力会社を含め、その維持・充実に努めます。

強み

- 創立当初から長きにわたり暮らしを守り地元インフラを支えてきた高い技術力と信頼
- 自然災害発生時、早期復旧に対応する組織力と動員力

機会

- 高齢年劣化設備の増加による更新需要の増加
- 半導体関連工場などの新設に伴う電力需要の増加
- 自然災害の頻発・激甚化による災害復旧対応の増加

リスク・課題

- 少子高齢化による技術者の不足
- 熟練技術者の退職に伴う技術継承
- 気候変動による作業者の労働環境の悪化

2024年度の振り返り

受注高は、間接活線工法への移行に向けた教育・訓練の充実などによって架空配電設備に関する現場稼働は減少したものの、生産性の向上や人件費高騰などの適正な価格転嫁により前期比2.9%増の758億円となりました。

売上高は、架空配電設備に関する工事や再生可能エネルギー関連工事が順調に推移し、前年比8.1%増の793億円となりました。

2025年度の見通し

間接活線工法の早期定着による生産性の向上や再生可能エネルギー関連工事の増加などにより、売上高としては、前期比2.5%増の814億円を見込んでいます。

2024年度実績

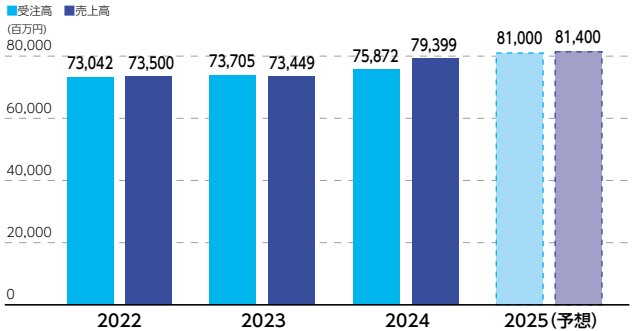
受注高

75,872百万円
(前年度比 +2.9%)

売上高

79,399百万円
(前年度比 +8.1%)

受注高・売上高



VOICE 働く社員の想い

現場経験を活かした工具・機材の開発

日々の現場作業においては、「電気を無断で止めない」、「ケガをしない・させない」を信条とし、安全や施工品質の確保に努めています。私が現場責任者となる際は、若年層にも作業内容や自分の思いが伝わるように丁寧な指示・説明を心がけています。

昨年度までは、現場責任者として最前線である現場を管理していましたが、今年度より配電技術部工法用品グループに異動となりました。

今年度は、直接活線工法から間接活線工法への移行という大きな転換期であり、現場で使用する工具・機材も大きく変わります。この大きな転換期を乗り越えるため、自身の現場経験を活かして、現場の皆さんが安心して間接活線作業に従事できるような工具・機材の開発を進めています。



配電本部 配電技術部
工法・用品グループ

奥洞さん

配電線工事(市場開発部門)



執行役員 配電本部
市場開発部長

大坪 彰司

電気のことなら任せて安心、あなたの街の“トーエネックへ”

市場開発部門は、法人のお客さまとのお取引(BtoB)に加え、社内でも唯一、個人のお客さまとのお取引(BtoC)を行っており、地域の皆さまの身近な存在であると考えています。

再生可能エネルギー関連工事(大型太陽光発電設備工事、蓄電池工事、EV充電設備工事、自営連系線工事など)は、今後も高い需要が続くと予想されており、中期経営計画2027の実現に向け、引き続き積極的に取り組むことにより、社会全体での対応が求められるカーボンニュートラルに関する課題解決に貢献します。また、個人のお客さまを対象とした住宅設備関連工事(オール電化機器の設置・販売および住宅電化リフォーム工事、住宅用の太陽光発電・蓄電池の設置)は、お客さまに安心で快適な生活を提供できるよう、満足いただけるプランを提案し、受注に繋げていきます。

今後もこれまでの経験と技術を活かし、中部地方を中心とした広範囲に対応できる施工体制と、高い技術・品質でお客さまとの繋がりを高め、顧客拡大に努めます。

強み

- 中部エリア全域に拠点を配置した広範囲に対応できる施工体制
- 住宅設備工事、電気設備工事、再生可能エネルギー関連工事などの豊富な施工実績
- 配電線工事の施工能力を活かした高度な技術力
- 中部電力グループ会社としての高い信頼性

機会

- カーボンニュートラル実現に向けた、再生可能エネルギー関連工事の増加
- 電気自動車(EV)普及に向けた充電インフラ設置工事の増加
- 建築物の老朽化に伴うリフォーム需要の増加

リスク・課題

- 少子高齢化による技術者の不足や住宅需要の減少
- 電気自動車普及の鈍化による充電インフラ設備の需要の減少
- 物価上昇に伴う建設コストの増加

2024年度の振り返り

受注高は、高圧受電設備の改修工事やEV充電器工事、自営連系線工事などが増加しました。
売上高は、前年度受注した再生可能エネルギー関連工事が順調に進捗したことにより、増加しました。住宅設備関連工事は、前年度と同程度の売上高となりました。

2025年度の見通し

2025年度は、高圧受電設備更新等の需要の取り込みや、EV充電器工事の継続的な受注により、売上高を確保していきます。
再生可能エネルギー関連工事は、今後も需要が見込まれるため、計画的な受注と施工体制の強化を図っていきます。

主な事業内容

産業用インフラ設備工事

産業用太陽光発電や再生可能エネルギー発電所に伴う自営連系線工事、更にはEV充電設備工事などです。今後、再生可能エネルギーの導入拡大に伴い、これらの工事の需要が高まると予想されます。

住宅用電気設備工事

エコキュートや家庭用蓄電池などの電気設備を導入した電化リフォーム工事です。今後、電気料金の高騰やカーボンニュートラルの推進により、省エネルギーやCO₂の排出削減に繋がる住宅電化リフォームの需要は拡大すると予測されています。特に既築住宅のリフォーム市場での需要増加が見込まれています。



VOICE 働く社員の想い

『住宅電化リフォーム工事』のご提案をととして

日々の『住宅電化リフォーム工事』のご提案で心掛けていることは、お客さまのご要望をしっかりと聞き、ご満足いただける商品をお届けすることです。小さな修理工事がきっかけで、大きなリフォーム工事に繋がることがあります。お客さまとの出会いが日々の大きな活力であり、「トーエネックに頼んで良かった」と言っていられることが何より嬉しい瞬間です。一人でも多くの方にトーエネックファンになっていただけるよう、今後もお客さま第一に頑張っていきます。



岡崎支店 刈谷営業所
市場開発グループ 副課長

鈴木さん

Underground line construction

地中線工事



配電本部
地中線部長

鏡 充孝

高い技術力で日本の発展に貢献する

地中線部門では「再生可能エネルギー関連工事の提案力強化」「無電柱化工事増加への対応」「DX導入による業務効率化」の3点を重点的に取り組んでいます。

まず「再生可能エネルギー関連工事の提案力強化」については、発電事業者と電力会社との連系線工事を中心に地中線工事のノウハウを活かした設計から施工まで一貫した提案力や154kVケーブル接続の高度な技能を活かした特別高圧電線路に関する提案力の強化に取り組んでいます。

次に「無電柱化工事増加への対応」については、要員の適正配置や協力会社の確保および必要な特装車両の配備による施工効率の向上・施工能力の確保に取り組んでいます。

最後に「DX導入による業務効率化」については、要員不足や時間外上限規制への対策としてタブレットやスマートフォンを活用した現場管理アプリの導入やクラウドサービスでの材料手配等、現場担当者の業務効率化に取り組んでいます。

強み

- 154kVケーブル接続技能の自社保有による差別化
- 地中電線路のルート設計から施工までのワンストップ対応可能な技術力
- 地中線工事（ケーブル敷設・撤去など）に特化した特装車両保有による高効率な施工

機会

- 電力需要の増加に伴う電力インフラ設備の新設・改修需要の増加
- カーボンニュートラル実現に向けた、再生可能エネルギー関連工事の増加
- 無電柱化計画の推進による地中線配電線工事の増加

リスク・課題

- 需要増加に対応するための要員、協力業者の確保
- 顧客における工事計画の遅延や延期
- 物価上昇に伴う建設コストの増加

2024年度の振り返り

受注高は、地中配電線工事が増加したものの、前年度に受注した大型の再生可能エネルギー関連工事の反動により、前年比21.5%減の90億円となりました。

売上高は、地中配電線工事量の増加および大型の再生可能エネルギー関連工事が順調に進捗したことにより、前年比65.2%増の149億円となりました。

2025年度の見通し

2025年度の受注高については、地中配電線工事および再生可能エネルギー関連工事の需要により、増加を見込んでいます。

売上高については再生可能エネルギー関連工事の減少により、前年比12.1%減の131億円と見込んでいます。

2024年度実績

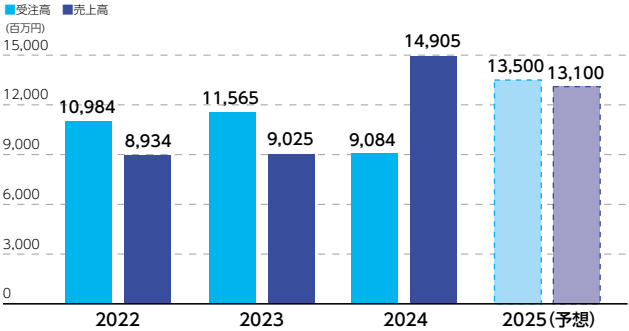
受注高

9,084百万円
(前年度比 △21.5%)

売上高

14,905百万円
(前年度比 +65.2%)

受注高・売上高



VOICE 働く社員の想い

日本のインフラ工事に携わる

私は電気に関する専門知識を高めるため、日本で様々な経験を積みたいと考え、韓国より当社へ入社しました。

現在は地中線工事の施工管理業務に従事しており、電力会社の特高変電所ケーブル張替工事や変圧器基礎工事、太陽光発電所連系線工事などのインフラ設備工事を担当しています。

現場では事前に作業方法や安全対策等の計画を立案するのですが、計画通りに行かないことも多く、苦労も絶えません。

しかし、無事完成まで至った瞬間に感じる「達成感」は最高です。専門用語や日本語のハンデなど、他の人より不足している部分を補うため、常にメモを取ることを習慣とし、質問をする前にはまず自分で考えることを心がけ、日々精進しています。

今後も責任感を持って施工管理に努め、日本のインフラ整備に貢献していきたいと思っています。



配電本部地中線部
再生可能エネルギー・
地中インフラ工事グループ
尹 さん

屋内線工事



副社長執行役員
営業本部長

山崎 重光

Good Work, Good Life～人や社会に活力と豊かさを

屋内線工事部門では、中期経営計画2027の達成に向けて「営業・施工における総合体制の強化」「人材育成の更なる強化・充実」に注力しています。

当部門は新しいまちづくりや製造業のカーボンニュートラルをはじめとする大型案件、インバウンド需要への対応など、屋内線の電気設備工事を通じて多くの方に喜んでご利用いただける施設づくりのサポートを行っています。

その中で、大切なことは一緒に働く仲間の「安全と健康」です。まずは健康を大切に、安全かつ安心して働くことができる職場作りを進めます。その上で、お客さまの求める品質に応える技術・技能、サービスの向上のため努力を続けていきます。

強み

- 提案から保守・メンテナンスまでワンストップで対応できる提案力
- 業界トップレベルの技術力と豊富な施工実績
- モノづくり産業の中心である中部圏を確固たる基盤とし、主要エリアにも対応する組織力

機会

- 再開発や建築物の老朽化などに伴う旺盛な設備投資需要
- カーボンニュートラル実現やDX推進に向けた設備投資需要の増加

リスク・課題

- 需要増加に対応するための要員、協力会社の確保
- 人口減少に伴う建設需要の鈍化
- 時間外上限規制への対応
- 物価上昇に伴う建設コストの増加

2024年度の振り返り

受注高は、中部地方の製造業を中心とする民間設備投資や首都圏の再開発が前年に引き続き好況である中、社を挙げた営業・設計・施工体制を構築し受注の確保を進めた結果、850億円の目標に対し、942億円となりました。売上高は、前年度からの手持工事に加え、過去最大規模のプロジェクトに取り組み、順調に推移したことにより前期比12.0%増の926億円となりました。期首手持工事高は864億円と高い水準となっています。

2025年度の見通し

2025年度は、中期経営計画2027に基づき、引き続き受注確保および売上拡大を目指します。そのために、部門一体での計画的な営業活動の展開、人材育成およびグループ会社・協力会社との連携による施工体制強化、効率的な要員配置に取り組みます。特に、データセンターをはじめとする成長分野に積極的に進出し、更なる事業規模の拡大を目指します。

2024年度実績

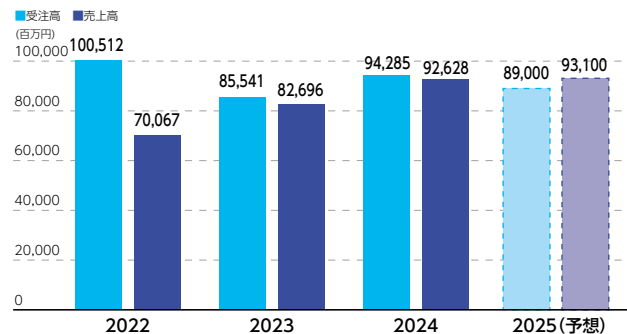
受注高

94,285百万円
(前年度比 +10.2%)

売上高

92,628百万円
(前年度比 +12.0%)

受注高・売上高



VOICE 働く社員の想い

ものづくりへの誇り 一次世代とともに挑む未来

現在、東日本と西日本を繋ぐ中継地点に位置する物流センターの施工に携わっています。的確な判断力と迅速な対応が求められる仕事であり、決して容易ではありません。判断に迷った際に私が意識するのは、「自分の家を建てるなら、どのように選択するか」ということ。妥協せず質の高い建物をつくり上げ、完成を迎えた瞬間の高揚感、何ものにも代えがたいものです。この想いを次世代の若者たちにも感じてもらえるよう、建設業に携わる人材の育成に力を注ぐことがこれからの私の使命であり目標です。



大阪本部 営業部
工事第一グループ 工事課長

石井さん

空調管工事



専務執行役員
空調管本部長

渡部 篤

更なる成長に向けた施工体制の強化に注力

空調管部門では、中期経営計画2027の達成に向けて今後も堅調に推移する建設需要に応えるべく、関係部署との連携を強化し、情報収集や施工能力の把握に努め、中長期的な収支を見据えた計画的な受注を推進していきます。

また、DXの推進によるBIM(Building Information Modeling)を活用したフロントローディングを推進し、施工効率や利益率の更なる向上に努めるとともに、グループ会社や協力会社との連携を一層強化することで施工体制の拡大に努めていきます。

事業運営においては、取引先との共存共栄を大切にし、社会から信頼される組織を目指していきます。

強み

- 提案から保守・メンテナンスまでワンストップで対応できる提案力
- モノづくり産業の中心である中部圏を確固たる基盤とし、主要エリアにも対応する組織力
- 様々な設備工事を担う総合設備企業としての強みを活かした対応力

機会

- 再開発や建築物の老朽化などに伴う旺盛な設備投資需要
- カーボンニュートラル実現やDX推進に向けた設備投資需要の増加

リスク・課題

- 需要増加に対応するための要員、協力会社の確保
- 人口減少に伴う建設需要の鈍化
- 時間外上限規制への対応
- 物価上昇に伴う建設コストの増加

2024年度の振り返り

受注高は、中部地方の製造業を中心とする民間設備投資や首都圏の再開発が前年に引き続き好況である中、営業・施工の両面から情報を整理し計画受注を推進した結果、前期比34.2%増の237億円となりました。
売上高は、前年度からの手持工事が順調に進捗したことにより222億円となりました。
期首手持工事高は、前期比7.4%増の225億円と高い水準となっています。

2025年度の見通し

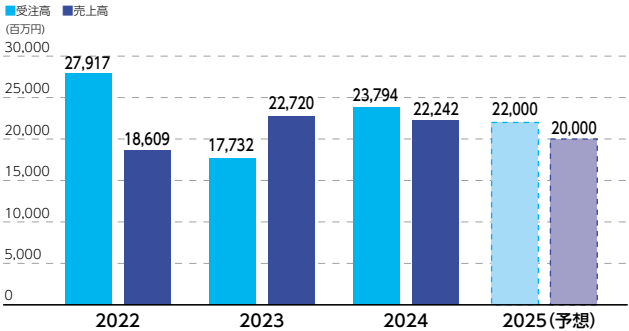
2025年度も良好な受注環境が継続していることから、受注および売上の確保を目指していきます。
受注高は、期首手持工事が豊富であることから、施工体制を考慮した計画的な受注活動を行っています
一方、売上高は、手持工事における大型工事の割合が高まっており、それに伴い工期が長期化している影響で、工事進捗の想定に基づくと、次期以降へ繰り越す工事が多いことから、前期からは減収となる見込みです。

2024年度実績

受注高
23,794百万円
(前年度比 +34.2%)

売上高
22,242百万円
(前年度比 △2.1%)

受注高・売上高



VOICE 働く社員の想い

ものづくりを通じた「チームワーク」の重要性和達成感

現在、私は電力の周波数変換所増築工事の空調・衛生設備工事に携わっています。
施工管理業務は、多様な職種の方々と意思疎通を図り、1つの物を創り上げるという、チームワークが非常に重要となる業務であると感じています。
工事の進行においては幾多の困難に直面することありますが、多くの方々の協力を得てそれらを克服し、現場を完成させた際には大きな達成感を味わうことができます。これこそが施工管理業務のやりがいであり、従事していることを誇りに感じています。



静岡支店 営業部
空調管工事グループ 工事課長

吉戸さん

通信工事

専務執行役員
情報通信統括部統括

池山 竜夫

安全で快適な未来をつくる情報通信技術とわたしたちの役割

情報通信部門は、情報通信インフラという社会の基盤を担う重要な役割を果たしており、その重要性は電気、ガス、水道と同様に高まっています。わたしたちの使命は、インフラを構築するだけでなく、いかなる状況でも守り抜くことです。地震や台風などの自然災害が発生した際には、総力を結集して復旧作業にあたり、皆さまに一刻も早く安心をお届けできるよう、取り組んでいます。

リモートワークやオンラインサービスの普及に加え、5G・6G技術の導入やIoTの進展によって通信インフラ需要は更に拡大しています。当部門では、通信インフラの構築はもとより、製造業、教育、医療など幅広い分野に向け、ICTを活用したトータルソリューションを提供しています。また、ICT化が進む道路関連工事にも積極的に取り組み、安全で快適な社会づくりに貢献しています。

中期経営計画2027では、カーボンニュートラルやDX推進を成長分野として柱に掲げています。お客さまの情報通信関連投資が活発化する中、当部門は技術力の向上と強固な体制の構築を推進し、受注拡大と持続的な成長を目指しています。これからも、安心・安全・利便性を提供し、社会の未来を切り拓く存在として歩み続けます。

強み

- 提案から保守・メンテナンスまでワンストップで対応できる提案力
- 様々な設備工事を担う総合設備企業としての強みを活かした対応力
- 製造業、教育、医療など様々な施設に対応する技術力

機会

- 5Gや次世代通信技術の普及に伴う通信設備需要の増加
- スマートシティ関連事業やDX推進に向けた設備投資需要の増加
- 高速道路の安全性向上に資する案件の増加

リスク・課題

- 専門技術を有する技術者の確保
- 少子高齢化による技術者の不足
- 物価上昇に伴う建設コストの増加

2024年度の振り返り

受注高は、携帯電話事業者の設備投資抑制の影響により、厳しい状況が予想されましたが、営業活動の強化により、前年比11.8%増の183億円となりました。

売上高は、携帯電話基地局工事の減少に加え、施工中案件の進捗遅延などの影響により、前年比8.4%減の180億円となりました。また、原材料価格の高止まりや、人件費の上昇などにより利益が低下したため、収益構造の見直しが急務となっています。

2025年度の見通し

設備投資が回復基調である携帯電話事業者への営業を強化するとともに、道路関連工事での営業エリア拡大と施工体制整備に注力します。一般のお客さまに対しては、製造業を中心に営業活動を推進していきます。

2025年度は売上高190億円を目指し、専門の技術を有したメーカーとの技術交流を活発化させ、組織全体の技術力向上を図ります。更に、施工管理能力の向上、原価管理の徹底、DXの推進などを通じ、収益構造の見直しを進めていきます。

2024年度実績

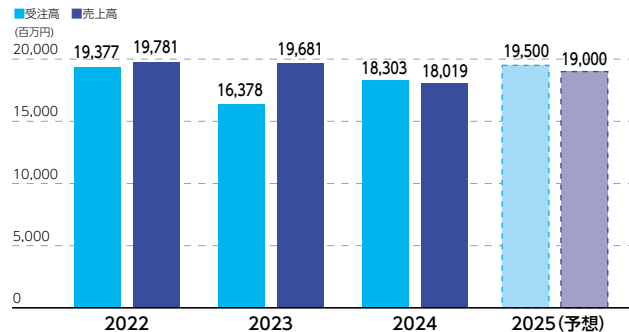
受注高

18,303百万円
(前年度比 +11.8%)

売上高

18,019百万円
(前年度比 △8.4%)

受注高・売上高



VOICE 働く社員の想い

新しいことに挑戦し、より品質の高い設備をお客さまへ

現在、新築の高速道路に設置する交通情報設備の据付工事に携わっています。初めての経験ばかりで大変なこともありますが、舗装工事を担当する土木の方々や、設備を納入するメーカーの方々とコミュニケーションを通じ、たくさんの知識を吸収していける楽しい現場となっており、日々やりがいを感じています。知識が足りない点は、しっかり周りの諸先輩方に相談し、より品質の高い設備を提供できるよう、これからも努力していきます。

静岡支店 情報通信部
情報通信グループ

小野さん

エネルギー事業

再生可能エネルギーを活用した事業領域の拡大

エネルギー事業部は、FIT制度およびPPA^{*1}を活用した太陽光発電事業をはじめ、マンションへの高圧一括受電サービス、学校施設への空調設備導入、工場や病院等における地下水利用設備の導入といったファシリティサービスを展開し、安定した収益の確保に取り組んでいます。

加えて、再生可能エネルギーの安定供給とエネルギー事業全体の成長を目指し、太陽光発電事業との親和性を活かした新たな取り組みも推進中です。具体的には、当社が保有する遊休地等を活用した系統用蓄電池事業への参入、発電設備のリパワリング^{*2}による長期的な出力維持、更に既存事業の効率化と生産性向上を図ることで、収益力の一層の強化を目指しています。

また、エネルギーサービス事業者としての社会的責任を果たすべく、全ての設備の適切な維持管理に努め、災害やトラブル時にもお客さまの生活や経済活動に影響を及ぼさぬよう、常に安全・安定的なサービスの提供に注力しています。

^{*1} PPA(Power Purchase Agreement=電力販売契約):自社ではなく、第三者に発電設備を設置・所有させ、供給される再生エネルギーに代わって料金を支払うサービス。

^{*2} 太陽光発電所などの既存の発電設備を、新しい機器や技術に交換・更新することで、発電効率や信頼性を向上させること。

執行役員
エネルギー事業部長

伊藤 公一

強み

- 再生可能エネルギーおよびエネルギー有効活用に関する提案力
- 長年にわたって培ってきた、事業管理実績および維持管理体制
- トラブルなどに迅速に対応できる管理・要員体制
- 地域と共生した事業活動の推進

機会

- カーボンニュートラル実現に向けた再生可能エネルギー関連需要の増加(PPA、リパワリング、系統用蓄電池事業など)
- 省エネ需要の増加によるファシリティサービス提案機会の増加
- 自然災害の頻発・激甚化によるBCP対策(事業継続計画)への関心の高まり

リスク・課題

- 法改正による事業採算性の低下
- 電力需要変動による想定売電収益の下振れ
- お客さまニーズの変化による事業の需要減少

2024年度の振り返り

売上高は、太陽光発電事業において年間を通じた日射量の減少および自然災害やケーブル盗難などによる一部設備の損傷が影響し、前期比4.8%減の122億円となりました。なお、自然災害などによる設備の損傷が収益に与える影響を最小限に抑えるため、社内の関係部署と連携し、早期復旧に取り組みました。

2025年度の見通し

2025年度は、太陽光発電事業において自然災害などにより損傷した設備の復旧が進むことに加え、その他の事業においても安定的な運営が継続される見通しであることから、売上高は前期比5.8%増の130億円を見込んでいます。

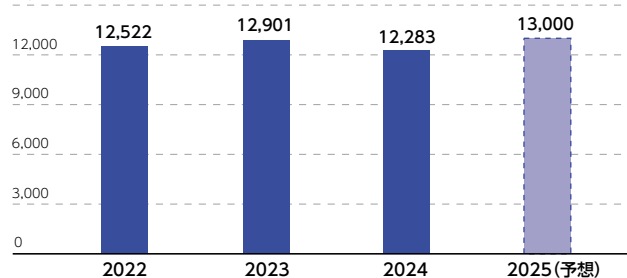
2024年度実績

売上高

12,283百万円
(前年度比 △4.8%)

売上高

■売上高
(百万円)
15,000



VOICE 働く社員の想い

太陽光発電事業における業務の意義と将来の展望

私は、太陽光発電所設備の保守・運営業務のうち、主に保守業務を担当しています。再生可能エネルギーである太陽光発電の安定稼働を支えることで、脱炭素社会や地球温暖化防止に貢献でき、クリーンエネルギーの普及を支える役割にやりがいを感じています。

落雷などの自然災害や機器の故障といった設備トラブル等により停電が発生した際には、迅速な対応が求められるため、大きなプレッシャーを感じますが、周囲の協力も得ながら対応し、無事に復旧できたときには、「やり切った」という実感が湧いてきます。

将来は、太陽光発電事業にとどまらず、新規事業やサービスの企画・立案にも携わり、更に貢献していくことが私の目標であり使命であると考えています。



エネルギー事業部
事業第一グループ

堀本さん

国際事業



国際事業統括部長

前島 俊之

国際事業の更なる強化とODA事業を通じた地域発展への貢献

当社の国際事業は、1975年に中近東での石油化学プラントの施工を中心にスタートしました。現在ではアジア各国に拠点を設け、工場・ビル・ホテルなどの生産施設や商業施設の「電気設備工事」「空調設備工事」「給排水設備工事」を手掛けています。また、ODA事業では「電力・通信インフラ工事」を行っています。

中期経営計画2027で掲げる「アジアを中心とした海外事業の更なる強化」に向けて、各拠点では日系製造業を主要顧客としながらも、日系企業の投資動向に依存しないよう、ローカルおよび欧米系企業の案件も積極的にターゲットとしていく必要があります。近年ではタイ、ベトナム、台湾の現地企業へ出資し、協業を通じて各国の成長を捉え、新規営業ルートの獲得により売上と収益の安定的な拡大を図っています。

また、引き続きアジアを中心にODA事業に取り組み、同地域の持続的な発展に貢献するとともに、ODA事業に関する知見・ノウハウを蓄積していきます。

強み

- 国際事業をスタートさせてからの50年間で培った豊富な施工実績とノウハウ
- アジア各国に8拠点を設置し、お客様ニーズに対応できる幅広い事業展開
- 海外経験豊富な日本人エンジニアによる日本水準の安全かつ高品質な施工
- 提案から保守・メンテナンスまでワンストップで対応できる提案力

機会

- 展開国の経済発展に伴う建設需要の増加

リスク・課題

- 円安による日系企業の海外投資の減少
- 物価上昇に伴う建設コストの増加
- 展開国における地政学的・政策的リスクの高まり
- 為替変動による収益性の低下

2024年度の振り返り

円安などの影響により、日系顧客を主体とする展開国においては厳しい受注環境にありました。また、タイのトライエン社においては、労務費の高騰により一部のプロジェクトにおいて採算性が著しく悪化し、工事損失を計上することとなりました。

一方、台湾では不動産・製造業ともに設備投資が堅調に推移しており、ベトナムにおいても金融引き締めが和らいだことで、受注環境が改善しました。

2025年度の見通し

米関税政策や為替動向などが顧客の投資計画へ与える影響について注視する必要がありますが、こうした状況においてもしっかりと受注高を確保していくため、引き続き、日本側と連携した営業活動を展開していきます。

また、前期に工事損失を計上したタイのプロジェクトについては、計画通りの完成・引渡しができるよう、日本側からも必要なサポートをすることで工事管理の強化を図っていきます。

VOICE 働く社員の想い

パラオ共和国における安全で高品質な送電設備の提供

私はODAプロジェクト(パラオ送配電網整備計画)で34.5kV架空送電線工事を担当しており、主に工程管理、施工管理、現場の施工を行うワーカーへの安全・技術指導を行っています。

パラオへ赴任し1年以上が経過しましたが、パラオ国内でトーエネックの名前が徐々に認知され、現場作業中に現地の方々から日本語で「ありがとう」「頑張ってください」という温かい言葉や飲み物の差し入れを頂くことがあり、仕事にやりがいを感じています。

近年パラオでは電力設備の劣化と電力需要の増加により停電が多く発生していますが、一日でも早くプロジェクトを完遂し、親日国であるパラオの方々に安全で高品質な電気をお届けできるよう尽力していきます。



国際事業統括部

情報通信・地中線グループ

副長

後沢さん

各海外拠点の詳細は当社ホームページに掲載しています。
(<https://www.toenec.co.jp/guide/international/index.html>)



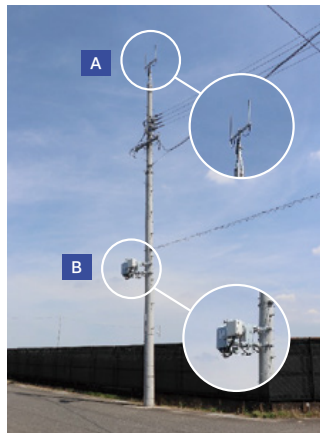
独自事業

アンテナシェアリング事業

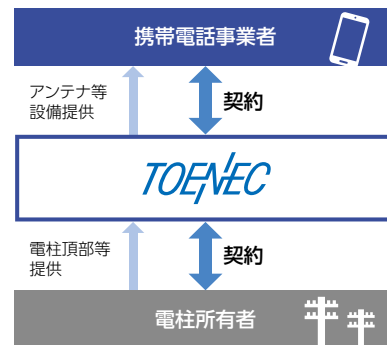
第5世代移動通信システム(以下、5G)の早期普及に向けた取り組みとして、「アンテナシェアリング事業」を開始しました。

同事業は、情報通信部門と配電部門が協働して進めます。携帯電話事業者が希望するエリアの電柱に、当社が携帯電話基地局(以下、基地局)のアンテナや電源設備などの設備を設置して、同設備を携帯電話事業者へ貸し出すものです。

同事業のメリットとして、携帯電話事業者は基地局の構築が不要となること、またアンテナなどの設備をシェアリングすることなどにより、携帯電話事業者が自社で基地局を構築するよりも工期短縮やコストダウンが見込まれます。これにより、5Gの早期普及に繋がると考えています。



電柱頂部にアンテナ(A)と、中間部に電源設備や無線機器等(B)を設置した様子
※写真はイメージです。



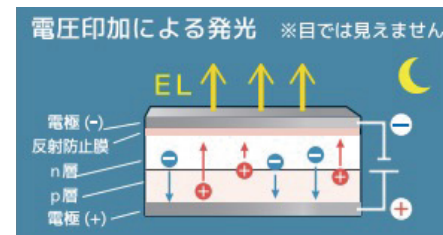
令和7年度「電波の日・情報通信月間」記念式典において 東海情報通信懇談会会長表彰を受賞

本事業が構造上または景観上の理由から基地局の設置が困難な地域において、安定した通信品質を確保することに貢献していることが評価されました。

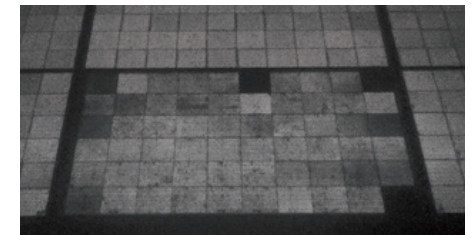
オンサイトEL測定サービス事業

太陽光発電所向けのオンサイトEL測定サービス事業は、太陽光パネルを架台から取り外すことなく、「EL測定手法」によりパネルの異常を検出するサービスです。EL測定手法とは、太陽光パネルに電流を流してパネル自体が発光する現象「電界発光(Electroluminescence)」を撮影する方法です。太陽光パネル内部にクラックが発生している場合やパネルの劣化が進行している場合に発光強度が低くなることを利用して、撮影画像から不具合箇所や劣化状況特定できます。これらの異常を早期に発見し対策を講じることで、売電収益の減少を防ぎます。

一般的にEL測定は太陽電池メーカーが製品出荷前に暗室で行いますが、当社が開発した専用カメラを用いることで、太陽光発電所がある現地(オンサイト)で測定できます。このため、当社のEL測定は工場内の測定と比べて診断日数や費用が大幅に低減できます。特に、大規模な太陽光発電所では専用カメラをドローンに搭載してEL測定を行うことで、測定作業の効率化を図っています。更に、EL測定は夜間に実施するため、売電収益に影響を与えないことも大きなメリットです。



ELの発光原理



劣化パネルのEL画像

EL測定の活用シーン

- 発電所の資産価値を把握したい
- 発電量が低下した原因を詳細に確認したい
- 引渡し前に施工品質を確認したい
- 台風や大雪の被害を確認したい
- 屋根上なので一度も検査をしていない



太陽光パネルのオンサイトEL測定サービス

JECA FAIR 2019 第58回製品コンクールにおいて **環境大臣賞を受賞**



社外取締役座談会

取締役会の実効性を高めつつ、持続的な成長に向けた挑戦を後押しします。

トーエネックの持続的な成長をテーマに、社外取締役3名と藤田代表取締役会長による座談会を実施し、「取締役会の実効性」や社外取締役から見た「トーエネックの強みと課題」「持続的な成長に向けて必要なこと」を語っていただきました。



社外取締役
五十嵐 一弘

代表取締役会長
藤田 祐三

社外取締役
飯塚 厚

社外取締役
瀧上 晶義

取締役会の実効性と自身の役割

飯塚 私は2020年6月に当社の取締役に就任し、5年が経過したところです。振り返ると2021年6月に当社が監査等委員会設置会社に変更したことを契機に、取締役会での議論も活発化してきたと実感しています。それまでの取締役会は、重要な業務執行の決定を行うことが多く、会議では執行側からの報告事項に時間が割かれていました。現在は、ある程度意思決定が執行側に委譲されたことで、中長期的なビジョンや経営戦略といったものが議題の中心に据えられるようになりました。私を含めた社外取締役からも多様な意見が交わされる様になり、取締役会の実効性の高まりにも繋がっていると思います。私の役割としては、自分が持つ行政や他社での経験を活かしたガバナンスの強化や、自治体対応などへの助言だと考えています。この5年間、自分の中で一貫して意識していることですが、今までの経験を披露するだけでは意味がないので、引き続き経験を踏まえた当社の発展に資する進言を会議の中でも行っていきます。

五十嵐 私は2024年6月に当社の取締役に就任し、まだ1年程しか経過していませんが、当社の取締役会は、議長の藤田会長をはじめ出席者の皆さんが積極的にご発言されており、活発な議論がなされているという印象です。また、過去から長期的に議論されている議題については、途中から参加した私たちに対しても、経緯をご説明いただく場を用意してもらえなど、取締役会の実効性確保に向けたサポートをしっかりと行っていていただいています。私の役割として、親会社を持つ上場企業で



社長を7年間務めた経験から、大株主への対応やその他の株主保護に関する観点で様々な助言を行っています。加えて、鉄道事業に長く従事した経験から、社会インフラを守る社会的使命を理解しているので、当社の従業員に

社外取締役座談会

対しても、自分の仕事に社会的な意義があることを繰り返しお伝えしていければと思います。

瀧 上:私も、皆さんと同じように、当社の取締役会は社外取締役を含め皆さんから活発に意見が交わされているという印象を持っています。取締役会の実効性を確保するためには、議論の充実が不可欠であることから、とても良い雰囲気での議論が行えていると感じています。また、会議の進行についても、私たちからの提案事項を速やかに反映していただけており、そうした姿勢も実効性を高める要因になっていると思います。自身の役割として、執行側の視点を考慮した発言を心掛けています。当然のことながら挑戦にはリスクが付きものですが、挑戦無くしては自社の成長を達成することはできません。執行側が過度に委縮し、挑戦を避けてしまわないよう、リスクを正しく評価しつつ、チャレンジもできるような発言をしていきたいと考えています。

藤 田:会議の進め方に限らず、社外取締役の方々からいただくご提案については、可能な限り即座に実行しています。当社においても独立社外取締役の比率が過半数を超えており、現在のスキルマトリックスを見ても、多角的な視点から様々なご意見がいただける環境が整ってきたと感じています。皆さまの知見や専門性に基づいていただいたご意見を参考にPDCAを回していくことで、会社がより良い方向に進んでいけると考えています。

トーエネックの強みと課題

瀧 上:やはりトーエネックについては、中部地域に強い基盤を持ち、安定して電力インフラ工事を受注できていることが強みでありますが、一方で、安定した事業基盤があることが課題にもなり得ると感じています。地元である中部地域のみでは市場が限られることから、当社が今後も成長していくためには、中部地域のシェアを堅持しながらも、他の



地域への事業拡大を進める、あるいは他の企業をM&A(合併・買収)していくような攻めの戦略をとる必要があります。経営層としては、リスクを負いつつも、そういった戦略を実行していく覚悟や姿勢が求められていると考えています。

五十嵐:私も瀧上さんと同じ意見で、中部地域における事業基盤や社会インフラを支えるための施工体制が整えられていることも、他社にはない大きな強みだと考えています。また、社会インフラを支えている使命によって働きがいや愛社精神を持ち、モチベーション高く頑張っている社員も多くいると感じます。こうした当社の強みを発揮し続けるためには、協力会社を含めた人材の確保・育成に加え、部門間連携の強化が重要だと感じています。「オールトーエネック」という言葉が使われているように、各部門の連携を強め、それぞれが有している技術や人材が交わることで、総合設備企業としての力が底上げされ、新たな成長機会が生まれてくると思います。

飯 塚:私は、電気設備工事をはじめとしたコア技術を有していることが、トーエネックの第一の強みだと考えています。技能五輪の取り組みや現場を大切にする経営層の姿勢などから、当社が技術を重んじていることがよく分かります。既存事業を超えて、様々な分野で事業を展開する際には、コア技術を持てているか否かが重要であるため、今後も技術力の向上に努めていただきたいと思います。また、もう一つの強みとして、私も中部地域に本拠地がある点だと考えています。他に比べ圧倒的にものづくりが盛んな地域であり、製造業も集積していることから、安定した経営ができるという大きなメリットがあります。一方で、皆さんが仰るように、その安定感は裏を返せば「積極性に欠ける」という弱みに繋がりが得るでしょう。将来の成長を目指すためには、首都圏など中部地域以外への積極的な進出も必要になることから、事業環境が良好である今が重要な局面であると思っています。



社外取締役座談会

藤 田: 皆さんから課題にあげていただいた、人的資本の強化や一体感の醸成による総合力の発揮については、引き続き滝本社長とも連携し対応していきます。滝本社長は現場の視点を大切にしており、ボトムアップ文化の強化にも取り組んでいるところであります。事業場訪問などで得られた現場からの声や皆さんからのご意見を参考に今後の対応を検討していきます。

持続的な成長の実現に向けて必要なこと

五十嵐: 持続的な成長に向けては「将来、トエネックはこういう会社になりたい」という長期的なビジョンを皆で共有することが重要だと思います。当社の社員に対しては非常に真面目で誠実な印象を持っており、経営層が明確に進むべきビジョンを示すことで、モチベーション高く、一致団結して進んでいけると考えています。中期経営計画の先を見据えた議論を始めていますが、より具体的で、皆が熱くなれる目標が打ち出せるかが重要だと思います。

また、現在はこの企業も採用に苦慮していますが、会社としての魅力を向上させるためには、処遇面だけではなく、働きがいについても高めていく必要があります。言語化した使命（パーパス）の浸透を図っていくことで、当社の存在意義を社内外に広く認知してもらうことが大切だと思います。

加えて、技術研究開発部で既に取り組んでいることですが、自前主義にとらわれず、他社や大学などと共創関係を構築・維持することで、当社の取り組みをより発信することができると思います。こうしたことにより、当社の技術力を担うことになる理系学生に対しても魅力を伝えられるはずです。

瀧 上: トエネックが持続的な成長を目指していくためには、繰り返しになりますが、やはり東京や大阪といった成長市場に挑戦すべきだと考えています。その際に鍵を握るのは人材の確保になると思いますが、最近の新卒採用者は地元志向が高い傾向にあると感じています。中部地域にベースがある方は他地域に行くことに抵抗を感じるこ

が多いですし、その逆も然りだと思います。中部地域以外において長期的に事業を伸ばしていくためには、人材の再配置だけでなく、その地に根差した人材の確保や育成に向けた施策も検討していく必要があると考えています。

飯 塚: 皆さんも言われていることですが、持続的な成長に向けては成長分野への挑戦が鍵を握ります。人口減少が進行する一方で、カーボンニュートラル・AI利活用に伴うデータセンターや半導体工場の新設などの特定分野では設備投資需要が増えていくとみられます。また、成長分野は国内に限らず、経済が伸びているアジア諸国も視野に入れる必要があり、どこに力点を置いた将来像を描くかが極めて重要です。加えて、成長機会を活かすためにも、先ほどお話しした当社の強みを磨くとともに、変化や挑戦に積極的にチャレンジする姿勢を大切にしていかなければなりません。

取締役会においては、どうしてもリスクを抑制する議論が中心になってしまいがちですが、私たち取締役がブレーキ役だけにならないように心掛ける必要があります。取締役会としては、当社の成長を上手く後押しできるような議論ができればと思います。

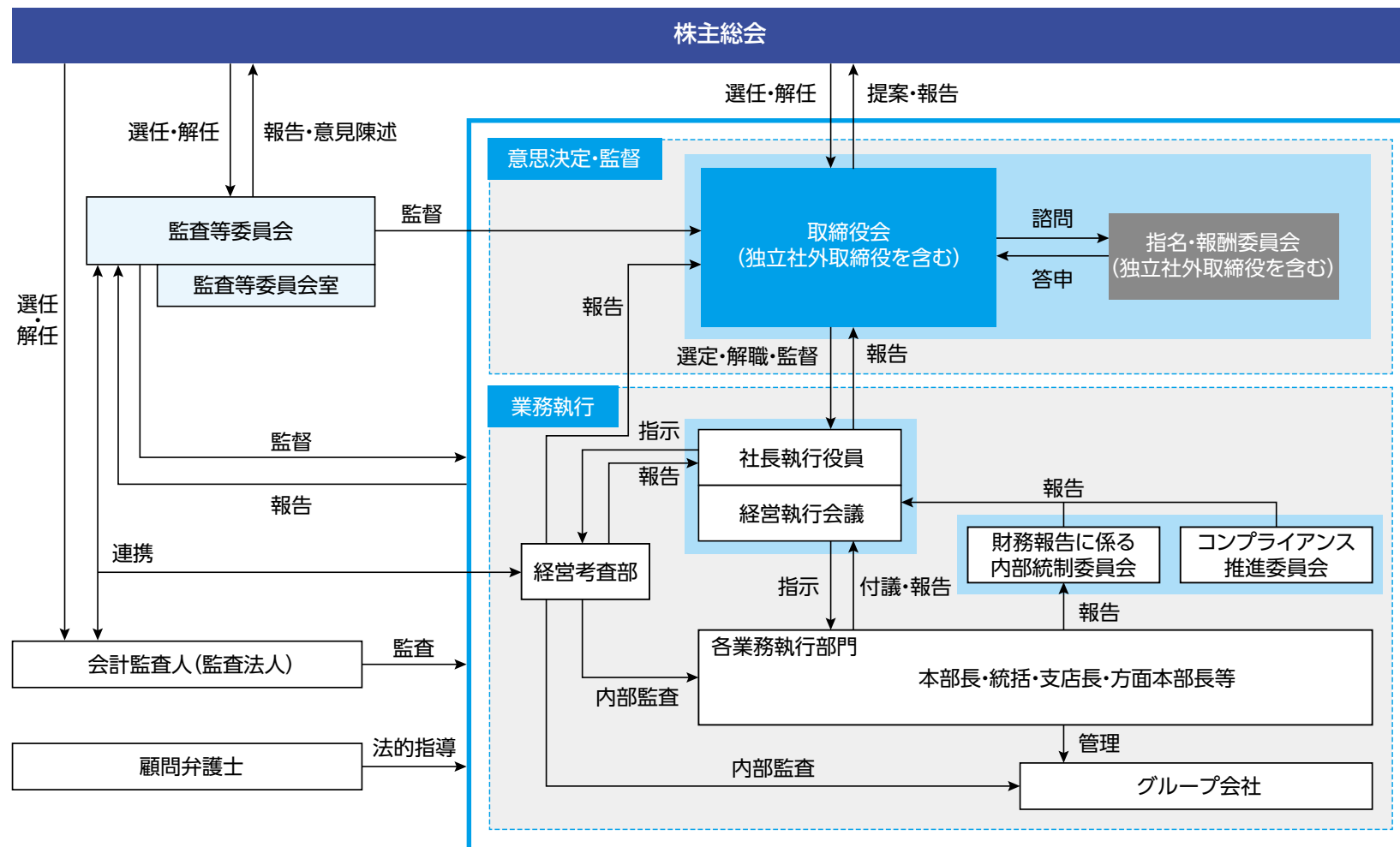
藤 田: 皆さんからご意見をいただいているとおり、持続的な成長に向けては当社グループの長期ビジョンを示し、グループ一丸となって達成に向けて取り組んでいく必要があると感じています。現在、2044年に迎える創立100周年を目標年度に据え、「創立100周年を迎えた時、当社はどのような会社でありたいか」「その達成に向けては何に取り組むべきか」について、社内でも議論を行っているところです。社外取締役の皆さんからのご意見のみならず、お客さまや投資家、従業員など全てのステークホルダーからのご期待に耳を傾け、それらをビジョンに反映していくことで、当社グループを持続的な成長軌道に乗せていきたいと考えています。



コーポレートガバナンス体制

当社は、「快適環境の創造」、「独自技術の展開」および「人間企業の実現」という経営理念を実現するため、「いかなる時も、人や社会に“活力と豊かさ”を生み出す快適環境を創り、守る」という使命に基づき、挑戦や変革によってお客さまや社会へ確かな価値を提供し続けることで、持続的な成長と企業価値の向上を目指しています。

このような考えのもと、コーポレートガバナンス・コードに示された各原則等を踏まえ、企業倫理・コンプライアンスの徹底や、内部統制・リスクマネジメント・情報開示の充実を図り、経営の効率性、公正・透明性を高めることにより、コーポレート・ガバナンスの強化に努めます。



(注) 2024年7月の中部電力株式会社との資本関係見直しにより、連結子会社から関連会社になったことに伴い、現在は親子取引審議委員会を廃止しています。

重要な会議体・委員会等

①取締役会

取締役会は、原則として月1回開催し、法令・定款所定の決議事項および経営上重要な事項を決定するとともに、取締役から職務執行状況の報告を受けるなどして取締役の職務執行の監督を行っています。また、監督機能の強化を図るため、取締役13名のうち過半数(7名)を独立社外取締役で構成しています。

役職名	独立社外	氏名	出席回数(2024年度)
			取締役会 全15回
代表取締役会長		藤田 祐三	15回/15回
代表取締役社長		滝本 嗣久	15回/15回
代表取締役		山崎 重光	15回/15回
取締役		池山 竜夫	15回/15回
社外取締役	●	飯塚 厚	15回/15回
社外取締役	●	鶴岡 裕之	15回/15回
社外取締役	●	吉本 明子	15回/15回
社外取締役	●	五十嵐一弘	12回/12回
社外取締役	●	瀬上 晶義	12回/12回
取締役		堀内 保彦	3回/3回
取締役		平田 幸次	3回/3回
社外取締役常任監査等委員		寺田 修一	15回/15回
取締役監査等委員		木村 昌彦	15回/15回
社外取締役監査等委員	●	杉田 勝彦	15回/15回
社外取締役監査等委員	●	柴田 光明	15回/15回

②監査等委員会

監査等委員会は、監査等委員である取締役4名(うち3名は社外取締役)で構成されています。監査等委員会は、株主の負託を受けた独立の機関として、監査等委員会で策定した監査計画に基づき、取締役の職務の執行を監査しています。監査は、取締役会や経営執行会議等の重要な会議体への出席、取締役等からの職務執行状況の聴取、業務および財産の状況の調査、重要書類の閲覧等により、実施しています。また、子会社については、常勤の監査等委員である取締役が主要な国内子会社の監査役を兼務し、監査を行うとともに、定期的に調査を行い、子会社の経営陣と意思疎通を図っています。更に海外子会社等についても、定期的に調査を行っています。なお、監査等委員である取締役には、会計および財務ならびに法務に関する十分な知見を有する者が含まれています。

役職名	氏名	出席回数(2024年度)
社外取締役常任監査等委員(常勤)	寺田 修一	19回/19回
取締役監査等委員(常勤)	木村 昌彦	19回/19回
社外取締役監査等委員(非常勤)	杉田 勝彦	19回/19回
社外取締役監査等委員(非常勤)	柴田 光明	19回/19回

③指名・報酬委員会

役員の指名および報酬に係る手続の客観性・透明性を強化するため、取締役会の任意の諮問機関として「指名・報酬委員会」を設置しています。指名・報酬委員会は、取締役5名(うち、独立社外取締役3名)で構成し、取締役会の諮問に応じて、取締役候補者の指名、代表取締役の選定・解職、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬に関する事項などを審議し、取締役会への答申を行っています。

④経営執行会議

各部門の業務執行に関しては、重要な事項について多面的に審議するため「経営執行会議」を設置しています。経営執行会議は、社長執行役員、副社長執行役員、専務執行役員をもって構成し、常勤の監査等委員およびオブザーバー(経営考査部長、法務部長、経理部長等)も出席しています。経営執行会議は、原則として月1回以上開催し、取締役会に付議する事項および社長が決定すべき経営上の重要事項を審議するとともに、業務執行の状況に関する報告を受けています。

⑤財務報告に係る内部統制委員会

財務報告に係る内部統制の整備・運用状況等を審議し、財務報告に係る内部統制を効率的に運用するために「財務報告に係る内部統制委員会」を設置しています。

⑥コンプライアンス推進委員会

当社グループにおけるコンプライアンスを総合的かつ確実に推進するため、コンプライアンス推進に関する方針および施策等を審議・決定する「コンプライアンス推進委員会」を設置しています。当社は、これに基づき、コンプライアンスリスクの予防体制の強化・充実を図っています。また、重要な事項等については取締役会に直接報告しています。

内部監査

内部監査については、経営の効率化および業務の適正の確保に寄与することを目的とし、業務執行部門から独立した社長直属の経営考査部を専任部署として設置しています。同部は、内部統制システム(財務報告に係る内部統制を含む。)の有効性等の観点から、会社業務全般にわたり考査を実施し、考査の結果を、社長および監査等委員である取締役に報告するとともに、関係部門に助言・勧告を行い、継続的に改善を促しています。また、重要な事項等については取締役会に直接報告することとしています。

会計監査

会計監査人については、有限責任あずさ監査法人を選任しており、継続監査期間は18年です。会計監査業務を執行した公認会計士は、岩田国良氏および村井達久氏の2名です。また、会計監査業務に係る補助者は公認会計士6名、その他9名です。

Board member

取締役一覧 (2025年8月末現在)



代表取締役会長 **藤田 祐三**
2014年 7月 中部電力株式会社 執行役員
お客さま本部配電部長
2015年 7月 同社 常務執行役員 名古屋支店長
2018年 4月 当社 専務執行役員 東京本部長
2018年 6月 当社 取締役 専務執行役員 東京本部長
2020年 4月 当社 代表取締役 副社長執行役員
経営全般に関し社長を補佐
秘書部、技術研究開発部、
情報通信統括部統括
2021年 4月 当社 代表取締役社長 社長執行役員
2024年 4月 当社 代表取締役会長(現)
[所有株式数] 33,159株



取締役 専務執行役員
技術研究開発部、情報システム部、
情報通信統括部統括 **池山 竜夫**
1987年 4月 当社 入社
2013年 6月 当社 執行役員 三重支店営業部長
兼工事グループ長
2013年 7月 当社 執行役員 営業本部空調管統括部長
2016年 7月 当社 執行役員 空調管本部空調管統括部長
2018年 4月 当社 執行役員 三重支店長
2021年 4月 当社 専務執行役員 情報システム部、
情報通信統括部統括
2022年 4月 当社 専務執行役員 技術研究開発部、
情報システム部、情報通信統括部統括
2022年 6月 当社 取締役 専務執行役員 技術研究開発部、
情報システム部、情報通信統括部統括(現)
[所有株式数] 14,246株



取締役(非常勤) **吉本 明子** **独立社外**
2013年 7月 愛知県副知事
2015年 7月 厚生労働省 大臣官房審議官
2017年 7月 同省 中央労働委員会事務局審議官
2018年 7月 同省 人材開発統括官
2019年 7月 同省 中央労働委員会事務局長
(2021年10月同省退職)
2022年 2月 ポストンコンサルティンググループ
シニアアドバイザー(現)
2022年 6月 当社 社外取締役[非常勤](現)
2023年 6月 宝ホールディングス株式会社
監査役(社外監査役)(現)
2024年 6月 住友精化株式会社 社外取締役(現)
[所有株式数] 1,121株



代表取締役社長 社長執行役員 **滝本 嗣久**
1986年 4月 当社 入社
2013年 6月 当社 参与 配電本部地中線部副部長
2014年 6月 当社 執行役員 静岡支店長
2018年 4月 当社 執行役員 東京本部副本部長
2020年 4月 当社 専務執行役員 東京本部長
2020年 6月 当社 取締役 専務執行役員 東京本部長
2022年 4月 当社 代表取締役 副社長執行役員
経営全般に関し社長を補佐
経営企画部、経理部、資材部統括
2023年 4月 当社 代表取締役 副社長執行役員
経営全般に関し社長を補佐
秘書部、人事部、教育センター、資材部統括
2024年 4月 当社 代表取締役社長 社長執行役員(現)
[所有株式数] 18,513株



取締役(非常勤) **飯塚 厚** **独立社外**
2015年 7月 財務省 東海財務局長
2016年 7月 国税庁次長
2017年 7月 財務省関税局長(2018年7月同省退職)
2018年11月 SOMPOホールディングス株式会社顧問
2019年 1月 損保ジャパン日本興亜総合研究所株式会社
理事長(2020年6月退任)
2020年 6月 当社 社外取締役(非常勤)(現)
日本郵政株式会社 専務執行役
2021年 6月 同社 代表執行役副社長
2023年 6月 同社 取締役兼代表執行役副社長
2024年4 月 同社 取締役兼代表執行役上席副社長(現)
[所有株式数] 5,676株



取締役(非常勤) **五十嵐 一弘** **独立社外**
2006年 6月 東海旅客鉄道株式会社
新幹線鉄道事業本部車両部長
2010年 6月 同社 総合技術本部副本部長・
技術企画部長
2012年 6月 同社 執行役員総合技術本部副本部長・
技術開発部長
2014年 6月 同社 取締役常務執行役員
総合技術本部長、車両部門統括担当
2016年 1月 日本車輛製造株式会社 副社長執行役員
2016年 6月 同社 代表取締役社長
2023年 6月 同社 相談役
2024年 6月 当社 社外取締役(非常勤)(現)
[所有株式数] 828株



代表取締役 副社長執行役員
経営全般に関し社長を補佐
国際事業統括部統括、営業本部長 **山崎 重光**
1987年 4月 当社 入社
2015年 6月 当社 参与 経営企画室副室長
2016年 7月 当社 執行役員 経営企画部副部長
兼経営管理グループ長
2017年 4月 当社 執行役員 営業本部内線統括部長
2021年 4月 当社 執行役員 人事部長
2022年 4月 当社 専務執行役員 東京本部長
2022年 6月 当社 取締役 専務執行役員 東京本部長
2024年 4月 当社 代表取締役 副社長執行役員
経営全般に関し社長を補佐
国際事業統括部統括、営業本部長(現)
[所有株式数] 17,539株



取締役(非常勤) **鵜飼 裕之** **独立社外**
2010年 4月 国立大学法人名古屋工業大学 副学長
兼同大学院工学研究科教授
2014年 4月 同大学 学長
2020年 4月 学校法人東邦学園愛知東邦大学
副学長兼経営学部教授
学校法人東邦学園 理事(現)
2021年 4月 学校法人東邦学園愛知東邦大学 学長(現)
2021年 6月 ASTI株式会社
社外取締役(監査等委員)(現)
2022年 6月 当社 社外取締役(非常勤)(現)
[所有株式数] 1,958株



取締役(非常勤) **瀧上 晶義** **独立社外**
1997年 6月 瀧上工業株式会社 取締役営業部長
1998年 6月 同社 取締役名古屋支店長
1999年10月 同社 取締役東部営業部長
2004年 6月 同社 取締役兼執行役員東部営業グループ長
2006年 6月 同社 取締役兼執行役員営業本部長
兼名古屋支店長
2007年 4月 同社 取締役兼執行役員営業本部長
兼名古屋支店長兼企画管理室長
2007年 6月 同社 取締役兼執行役員管理本部管掌
兼企画管理室長
2008年 6月 同社 常務取締役企画管理室管掌
兼生産本部管掌兼工事本部管掌
2010年 6月 同社 代表取締役社長(現)
2024年 6月 当社 社外取締役(非常勤)(現)
[所有株式数] 828株

※所有株式数は2025年3月末現在のもの。

取締役一覧・スキルマトリックス (2025年8月末現在)



取締役(常任監査等委員)〔常勤〕 **細野 秀一**
社外 新任

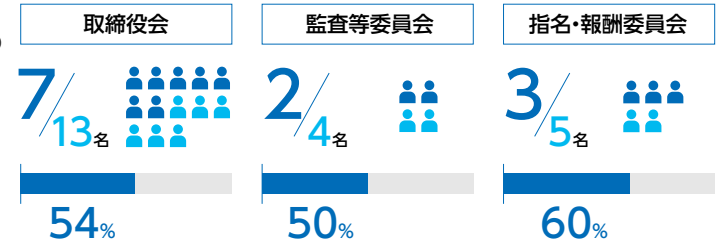
2009年 7月 中部電力株式会社 関連事業推進部付 当社出向
(当社 理事 法務室長)
2011年 7月 同社 資材部 委託契約グループ部長
2015年 7月 同社 東京支社 副支社長
2017年 4月 同社 法務部長
2018年 4月 同社 執行役員 法務室長
2020年 4月 同社 執行役員 経営管理本部 部長
2021年 4月 株式会社中部プラントサービス 参与
2021年 6月 同社 監査役
2025年 6月 当社取締役(常任監査等委員)(現)
[所有株式数] 0株



取締役(監査等委員)〔非常勤〕 **伊藤 歌奈子**
独立社外 新任

2006年10月 弁護士登録
2006年10月 石原総合法律事務所 入所
2016年12月 小林クリエイティブ株式会社 社外監査役(現)
2021年 6月 石原総合法律事務所 退所
2021年 7月 むすび法律事務所 共同経営(現)
2024年 6月 矢作建設工業株式会社 社外監査役(現)
2025年 6月 当社取締役(監査等委員)〔非常勤〕(現)
[所有株式数] 0株

取締役会、監査等委員会、指名・報酬委員会における独立社外取締役比率(2025年7月現在)



スキルマトリックス

取締役会は、その役割・責務である、「企業戦略等の方向性付け」「経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備」「独立した客観的な立場から実効性の高い監督」を果たし、当社の持続的な成長および中長期的な企業価値の向上を図るため、多様な経歴を通じて培われた豊富な経験と幅広い見識を有する取締役で構成することとしています。



取締役(監査等委員)〔常勤〕 **佐藤 英樹**
新任

1986年 4月 当社 入社
2014年 7月 当社 秘書室長
2015年 6月 当社 執行役員 秘書室長
2016年 7月 当社 執行役員 秘書部長
2018年 4月 当社 執行役員 人事部長
2021年 4月 当社 執行役員 長野支店長
2025年 4月 当社 監査等委員会室 顧問
2025年 6月 当社取締役(監査等委員)(現)
[所有株式数] 29,352株



取締役(監査等委員)〔非常勤〕 **柴田 光明**
独立社外

1981年 3月 公認会計士登録
2003年 5月 中央青山監査法人 代表社員
2007年 8月 あずさ監査法人代表社員
2013年 7月 有限責任 あずさ監査法人 監事
2015年 7月 公認会計士柴田光明事務所 所長(現)
2019年 6月 当社監査役(非常勤)
2021年 6月 当社取締役(監査等委員)〔非常勤〕(現)
[所有株式数] 2,153株

氏 名	独立社外	特に期待する分野						
		企業経営	営業・マーケティング	技術・品質・DX	財務会計	法務・リスク管理	国際性	ESG (環境・社会・ガバナンス)
藤 田 祐 三		○	○	○		○		○
滝 本 嗣 久		○			○	○	○	○
山 崎 重 光		○	○	○			○	○
池 山 竜 夫		○	○	○				○
飯 塚 厚	●	○			○	○		○
鵜 飼 裕 之	●	○		○		○		○
吉 本 明 子	●	○				○	○	○
五十嵐 一 弘	●	○		○		○		○
瀧 上 晶 義	●	○	○	○				○
細 野 秀 一		○				○		○
佐 藤 英 樹					○	○		○
柴 田 光 明	●				○	○		○
伊 藤 歌 奈 子	●				○	○		○

※所有株式数は2025年3月末現在のもの。

※上表は各人の有するすべての知見・経験を表すものではありません。

役員報酬・取締役会の実効性評価

取締役（監査等委員である取締役を除く。）の個人別の報酬等の内容に係る決定方針に関する事項

当社は、取締役（監査等委員である取締役を除く。以下本方針において同じ。）の個人別の報酬等の内容に係る決定方針（以下、決定方針）を定めており、その概要は次のとおりです。

- 当社の取締役の報酬は、当社の持続的な成長および中長期的な企業価値の向上のため、優秀な人材の確保を可能とするとともに、株主と一層の価値を共有し、業績向上へのインセンティブとして機能する水準・構成とすることを基本方針とする。
- 個々の取締役の報酬の決定に際しては、代表取締役および業務執行取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬および非金銭報酬により構成し、社外取締役および非業務執行取締役については、基本報酬のみとする。なお、退任慰労金その他名目の如何を問わず、退職金は支給しない。
- 取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、会社業績、他社水準、中長期的な経営環境等を総合的に勘案し職責に応じ役位別に決定する。
- 業績連動報酬は、事業年度ごとの重要業績評価指標を反映した現金報酬とし、在任中の各事業年度の連結経常利益の目標値に対する達成度合いに応じて算出された額を賞与として、毎年、一定の時期に支給する。なお、目標となる業績指標とその値は、任意の指名・報酬委員会の審議を踏まえ見直しを行う。
- 非金銭報酬は、譲渡制限付株式を付与するものとし、株価変動のメリットとリスクを株主と共有し、株価上昇・企業価値向上への意欲を一層高めることを目的とする。付与数については、会社業績、他社水準、中長期的な経営環境等を総合的に勘案し、職責に応じ、役位別に決定する。また付与は、在任中、毎年、一定の時期に行う。
- 報酬水準は、基本報酬、業績連動報酬および非金銭報酬の総額について、独立した第三者による、当社と事業内容・規模等が類似する企業を対象とした役員報酬調査結果を踏まえ、任意の指名・報酬委員会にて審議し、取締役会はその審議の内容を尊重する。報酬割合は、業績連動報酬の割合を固定せず、業績が向上するにつれて総額に占める業績連動報酬の割合が高くなる設計とし、任意の指名・報酬委員会で審議された種類別の報酬割合の範囲内で決定する。

取締役の報酬等の総額等（2024年度）

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる役員数 (名)
		基本報酬	業績連動報酬等	非金銭報酬等	
取締役(監査等委員である取締役を除く。)	233	168	58	5	11
うち社外取締役	36	36	—	—	5
監査等委員である取締役	65	65	—	—	4
うち社外取締役	42	42	—	—	3

(注)

1.上記には、2024年6月26日開催の第106回定時株主総会の終結の時をもって退任した取締役2名を含んでいます。

2.業績連動報酬等として取締役（社外取締役および監査等委員である取締役を除く。）に対して賞与を支給しています。業績連動報酬等の額の算定の基礎として選定した業績指標の内容は、中期経営計画の数値目標と整合するように設定した連結経常利益としており、当該業績指標を選定した理由は、当社グループの業績を端的に表すものと判断したためです。なお、業績連動報酬等の額の算定方法は連結経常利益の目標値に対する達成度合いに応じて算出する方法とし、その目標値は、任意の指名・報酬委員会の審議を踏まえて見直すこととしています。当事業年度を含む連結経常利益の推移は、1.(3)財産および損益の状況の推移に記載のとおりです。

3.非金銭報酬等として取締役（社外取締役および監査等委員である取締役を除く。）に対して譲渡制限付株式を交付しています。当該譲渡制限付株式の内容およびその交付状況は、2.(4)当事業年度中に職務執行の対価として会社役員に交付した株式の状況に記載のとおりです。

取締役会の実効性評価

当社では、毎年、取締役会の構成・運営、取締役会によるガバナンスなどに関して、全取締役が評価を行うとともに、代表取締役、社外取締役および監査等委員である取締役との間で意見交換を行っています。取締役会は、これらの結果を踏まえ、取締役会の実効性に係る分析・評価を行うとともに、取締役会の一層の実効性向上に向けた取り組みを進めています。

2024年の評価においては、取締役会は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向け、実効的に運営されていると評価しています。

また、「取締役の構成」、「各議案の審議時間」などにおいて前年度より高い評価となりました。

取締役会の実効性をより高めていくために、洗いだされた課題や今後の取り組みを共有し、引き続き重要課題についての審議の充実等に取り組んでいきます。

評価結果（2024年度）

評価方法・結果	課 題	取り組み
アンケート集計・分析の結果、取締役会は実効的に運営されていると評価した。	①中長期的な経営戦略に関する議論の充実 ②意思決定におけるリスク評価に関する議論の充実	①中長期的な企業価値の向上を支える経営戦略の立案に向けた重要課題の抽出とその解決に向けた取り組みについて議論する ②リスク認識やリスク評価に関する考え方や手法について議論する

リスクマネジメント

基本的な考え方

当社は、会社法に定める「会社の業務の適正を確保するための体制」を整備するための施策の一環として、従業員等が自己の分掌する業務の範囲内において日常的に、リスクの把握・評価および対策を実施し、その状況を点検するとともに必要な改善を行うことで事業の継続的かつ安定的な発展を確保することを基本的な考え方としています。

主要なリスク

(1) 電力会社向け売上高に関するリスク

当社は、中部電力㈱の関連会社である。中部電力㈱並びにその子会社である中部電力パワーグリッド㈱及び中部電力ミライズ㈱より配電設備の新増設工事や、その他修繕工事等を受注・施工しており、当社の売上高の3分の1程度を占めている。今後、上記3社の事業環境変化に伴う電力設備投資抑制等による工事量変動が見込まれるため、生産性向上などコスト競争力の強化に努めている。

しかしながら、想定を上回る電力設備投資の抑制及び市場価格等の下落による上記3社との取引価格の低下があった場合には、売上高や利益が低下する恐れがあり、当社グループの財政状態、経営成績及びキャッシュ・フローに影響を及ぼす可能性がある。

(2) 一般得意先向け売上高に関するリスク

一般得意先向けの売上高は、全体の約6割を占めており、建設市場や一般得意先の設備投資などの景気動向に左右される。設備投資抑制による受注高減少や低価格競争に対応するため、新規市場・新規顧客の開拓など受注拡大のための施策を展開している。

しかしながら、想定を上回る景気の悪化により設備投資の大幅な抑制があった場合には、売上高や利益が低下する恐れがあり、当社グループの財政状態、経営成績およびキャッシュ・フローに影響を及ぼす可能性がある。

(3) 完成工事原価の変動に関するリスク

当社グループの工事原価は、主に材料費、労務費、外注費、経費からなり、受注前原価検討による原価低減や資材の廉価購買などに努めている。

しかしながら、想定を上回る工事原価の変動があった場合には、当社グループの財政状態、経営成績およびキャッシュ・フローに影響を及ぼす可能性がある。

リスク管理体制

当社グループは、経営に重大な影響を与えるリスクについて、経営企画部署および各部門が、経営計画の策定および重要な意思決定にあたり、毎年定期的かつ必要に応じて把握・評価し、経営執行会議において審議を受けるとともにこれを管理することとしています。また、毎年定期的かつ必要に応じて、取締役会において審議・報告することとしています。

(4) 重大な不良工事に関するリスク

当社グループは、安全かつ高品質な施工をお客さまへ提供するために、施工に関するマニュアルや手引の整備、技術教育、現場パトロールの実施など、品質管理の徹底に努めている。

しかしながら、工事施工に関し、品質上重大な不具合や事故が発生した場合には、当社グループの財政状態、経営成績およびキャッシュ・フローに影響を及ぼす可能性がある。

(5) 保有資産に関するリスク

当社グループは、事業活動上の必要性から事業用不動産、有価証券等の資産を保有している。事業用不動産に関しては、当該資産から得られる将来キャッシュ・フローによって資産の帳簿価額を回収できるか検証している。また、有価証券等の資産は、その必要性や保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか検証し、適切でない、又は見合っていない場合は売却を行うこととしている。

しかしながら、事業用不動産の収益性が著しく低下した場合や有価証券等の時価が著しく下落した場合には、当社グループの財政状態、経営成績およびキャッシュ・フローに影響を及ぼす可能性がある。

(6) 取引先の信用に関するリスク

当社グループは、取引先と契約を締結した上で契約条項に基づき工事を施工し、工事代金を受領している。契約の際には、取引先の与信管理を行い不良債権の発生防止に努めている。

しかしながら、取引先が倒産し、大型不良債権が発生した場合には、当社グループの財政状態、経営成績およびキャッシュ・フローに影響を及ぼす可能性がある。

(7) 取引先との価格交渉・価格転嫁に関するリスク

当社グループでは、「トーエネックグループ調達基本方針」を策定し、コミュニケーション推進月間を設定するなど、取引先との信頼関係強化に努めている。

しかしながら、取引先との価格交渉・価格転嫁が適切でないことにより当社の社会的信用が低下した場合には、当社グループの財政状態、経営成績およびキャッシュ・フローに影響を及ぼす可能性がある。

リスクマネジメント

(8) 太陽光発電事業に関するリスク

当該事業は、通常その事業期間が長期にわたることから、十分な調査および想定されるリスクの回避・低減の検討を行った上でプロジェクトを選定している。

しかしながら、事業環境に著しい変化が生じた場合や業務遂行上重大な災害・事故等が発生した場合には、当社グループの財政状態、経営成績およびキャッシュ・フローに影響を及ぼす可能性がある。また、事業について自治体や地域住民への説明が十分でない場合は、レピュテーションが低下する可能性がある。

(9) 国際事業に関するリスク

当社では、「海外関係会社運営の指針」を策定するとともに、運営・営業および施工等に関して担当部署による定期的なチェックを実施することにより運営管理やガバナンスの強化に努めている。

しかしながら、当該国の経済情勢の変化があった場合や不適切な運営管理がなされた場合には、社会規範に反する事象による社会的信用の低下、原価の大幅な増加や遅延賠償金の発生などによる利益の低下が発生する恐れがあり、当社グループの財政状態、経営成績及びキャッシュ・フローに影響を及ぼす可能性がある。

(10) 退職給付債務に関するリスク

当社の退職年金資産の運用にあたっては、中長期的な投資環境を見通し、適正な資産運用ができるような年金資産運用検討委員会において検討している。

退職年金資産の運用結果が前提条件と異なる場合、その数理計算上の差異は、発生年度以降の一定の期間で費用処理することとしている。

しかしながら、退職年金資産の運用利回りの悪化や割引率の低下により、掛金や退職給付費用が大幅に増加した場合には、当社グループの財政状態、経営成績およびキャッシュ・フローに影響を及ぼす可能性がある。

(11) コンプライアンス(法令遵守)等に関するリスク

当社グループは、関係法令(建設業法・独占禁止法・労働安全衛生法等)、社内規程類および社会規範を遵守するため、「コンプライアンス宣言」に基本方針と行動基準を定めるとともに、従業員教育などに取り組んでいる。

しかしながら、関係法令の違反や制定・改廃等への対応遅れによる処分等を受けた場合、また、社会規範に反する事象が発生したこと等により社会的信用が低下した場合には、当社グループの財政状態、経営成績およびキャッシュ・フローに影響を及ぼす可能性がある。

(12) 情報流出に関するリスク

当社グループでは、個人情報などの重要情報を適切に管理するため、関係法令に則り、社内体制および情報の取り扱いに関するルールを策定するとともに、情報システムのセキュリティ強化や従業員教育などに取り組んでいる。

しかしながら、情報が外部に流出し、当社グループの社会的信用が低下した場合には、当社グループの財政状態、経営成績およびキャッシュ・フローに影響を及ぼす可能性がある。

(13) 人的資本に関するリスク

当社グループでは、「トーエネックグループ人材戦略方針」を策定し、成長の源泉である人材の質・量を高めるため、積極的な採用活動の展開や人材育成の強化、エンゲージメント向上、ダイバーシティの推進に努めるとともに、協力会社を含めた施工体制の維持・強化に取り組んでいる。

しかしながら、採用数の減少・離職者の増加により施工体制の構築が困難になった場合やベテラン技術者の退職により技術継承が困難になった場合には、売上高や利益が低下する恐れがあり、当社グループの財政状態、経営成績およびキャッシュ・フローに影響を及ぼす可能性がある。

(14) 自然災害等の発生に関するリスク

当社グループは、大規模自然災害や戦争・クーデター・テロ等有事の発生、感染症の世界的流行等による業務中断リスクを抑えるため、事業継続計画などを定めている。

しかしながら、大規模自然災害や戦争・クーデター・テロ等有事の発生、感染症の世界的流行等により、人的・物的被害の発生や物流網の寸断による資材調達の停滞、人員不足による工事の中断・遅延や世界的景気の悪化などによる受注高・利益の低下の事態が生じた場合には、当社グループの財政状態、経営成績およびキャッシュ・フローに影響を及ぼす可能性がある。

(15) 気候変動に関するリスク

当社グループでは、「トーエネックグループ環境基本方針」を策定し、環境保全に積極的に取り組むとともに、脱炭素社会の実現に向けて地球温暖化防止を推進し、事業活動を通じて脱炭素化を目指し取り組みを進めている。また、当社グループは2022年4月にTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言への賛同を表明し、気候変動による事業への影響を想定し、リスクマネジメントを強化するとともに、対策と事業戦略を一体化していくための取り組みを開始している。

しかしながら、当社グループにおいて脱炭素社会に向けた取り組みの遅延により、環境経営を推進する得意先からの受注が大幅に減少した場合や、各種規制、炭素価格の導入等がなされ、資材調達コストが大幅に上昇した場合、また、異常気象に伴い生産性が低下した場合には、当社グループの財政状態、経営成績およびキャッシュ・フローに影響を及ぼす可能性がある。

コンプライアンス

企業の存続・発展は、お客さまをはじめ社会からの信頼が最大の基盤です。

当社では、「社会から信頼され続ける企業」を目指し、コンプライアンスの徹底や公正・誠実な企業活動などに取り組んでいます。

コンプライアンス宣言

私たちトーエネックおよびグループ会社は、「社会のニーズに応える快適環境の創造をめざす」「未来をみつめ独自性を誇りうる技術の展開をめざす」「考え挑戦するいきいき人間企業の実現をめざす」の3つの経営理念のもと、“総合設備企業としての社会的責任を果たす”べく、次に掲げる基本方針と行動基準により全社一丸となってコンプライアンスの確立に努めます。

コンプライアンス基本方針

私たちトーエネックおよびグループ会社は、コンプライアンスに関する基本方針を以下のとおり定めます。

コンプライアンスの徹底	法令・社内規程類・社会規範を遵守します
公正・誠実な企業活動	お客さま、協力会社、仕入業者、地域の皆様の信頼を高め、公正・誠実な企業活動を行います 著作権、特許権等の知的財産権を尊重します
適正な情報管理・公開	情報の取り扱いには厳正に、情報公開はタイムリーに行います
健全な企業風土の確立	人権を尊重し、健全な企業風土をつくります
適正な財務会計	企業会計の法令・基準に準拠し、適正な内部統制のもとで貸借対照表、損益計算書等の財務諸表の適正性を高めます
公正な行動	利益相反行為、社会通念に反した金銭物品等の提供と受領を行いません 反社会的勢力に対して毅然とした態度で臨みます
環境の保全	地球環境の保全に努めます
安全・衛生、保安の確保	労働安全・衛生、および保安の確保・維持に努めます

腐敗防止

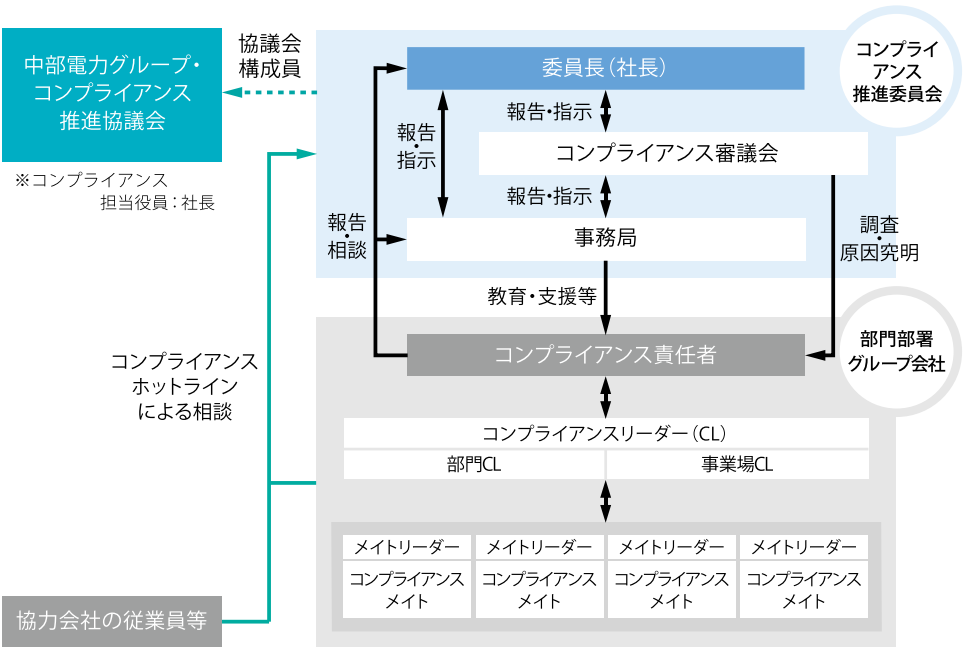
中部電力グループの贈収賄・腐敗防止方針に基づき、「接待・金品授受に関する心得」を定めています。また、外国公務員等に対する贈賄行為の防止の観点から「外国公務員贈賄防止規程」を定め、定期的に審議会を実施し、体制の構築・運用状況を確認することで腐敗防止に向けて取り組んでいます。

独占禁止法遵守

入札談合・カルテル等を未然に防止し、公正かつ自由な競争に基づく事業活動を確保するため、「競合他社との接触に関する規程」を定めています。また、これらの規程に関する教育を役員・従業員に対して定期的を実施することで、独占禁止法遵守を徹底しています。

コンプライアンス推進体制

コンプライアンスの徹底を図るため、社長を委員長とし、弁護士、各本部長・統括、子会社社長等を構成員とするコンプライアンス推進委員会を設置するとともに、本店部長、本店本部統括部長および支店長・方面本部長等をコンプライアンス責任者とする全社的な体制を整備しています。



内部通報制度(相談窓口)

コンプライアンス上問題があると思われる事象に気づいた際の相談窓口として、コンプライアンスホットラインを社内および社外に設置しています。

会社規程に相談者保護や相談内容の守秘義務および相談したことによる不利益扱いの禁止などを規定し、内部通報制度の実効性向上を図っています。

(2024年度相談実績:38件)

サステナビリティ関連方針・行動基準

トーエネックは「お客さまと、社会と、人と、共に成長し続ける総合設備企業へ」を目指すべき将来像(ビジョン)に掲げています。ビジョンの実現に向け、サステナビリティに関連する方針や行動基準を策定した上で、具体的な目標や実行計画を検討する各種委員会を設置しています。各委員会にて検討・審議された重要事項は、経営執行会議に付議・報告され、経営に反映されています。

また、ステークホルダーとの対話を積極的に実施することで、相互理解や信頼関係を深めるとともに、重要課題の特定や潜在的なリスクの発見などを図っています。

目指すべき将来像(ビジョン)

お客さまと、社会と、人と、共に成長し続ける総合設備企業へ

トーエネック

サステナビリティに関連する方針・行動基準

	E 環境	●環境基本方針
	S 社会	●人材戦略方針 ○人材育成方針 ○多様な人材活躍推進のための実施方針 ●安全健康方針、安全健康行動基準 ●品質方針、品質行動基準 ●調達基本方針 ○パートナーシップ構築宣言 ○マルチステークホルダー方針 ●人権基本方針 ●DX推進基本方針 ●技術研究開発方針 ●中部電力グループ社会貢献基本方針
	G ガバナンス	●コンプライアンス基本方針 ●内部統制基本方針 ●個人情報保護基本方針

中部電力
グループ
CSR宣言

サステナビリティに関連する方針・行動基準のもと、各課題の解決に向けた目標の設定、それらを実践するための具体的な実行計画の立案、諸施策の進捗状況モニタリングなどを行うため各種委員会を設置しています。

各委員会にて検討・審議された重要事項は、経営執行会議に付議・報告のうえ、経営に反映されていきます。

	議長・委員長	2024年度開催実績
環境対策推進会議	代表取締役社長	1回
人材戦略委員会	人事部統括	4回
働き方改革推進委員会	経営企画部統括	1回
全社安全衛生委員会	代表取締役社長	1回
品質対策推進会議	代表取締役社長	1回
DX推進委員会	経営企画部統括	3回
情報化推進委員会	情報システム部統括	1回
技術研究開発委員会	技術研究開発部統括	1回
コンプライアンス推進委員会	代表取締役社長	2回
内部統制委員会	代表取締役社長	1回
事業継続計画推進委員会	総務部統括	1回

積極的な対話(エンゲージメント)



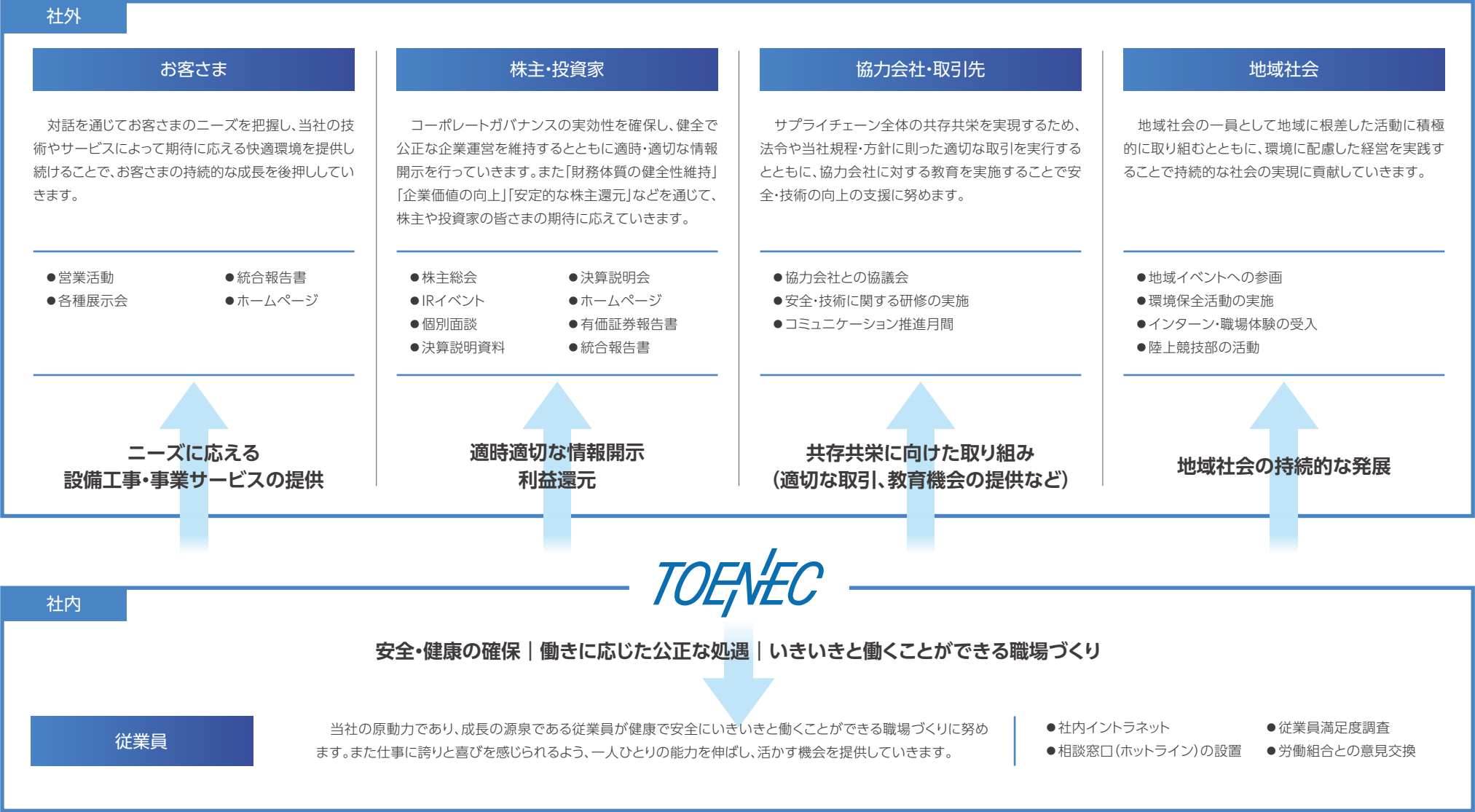
ステークホルダー

お客さま、株主、協力会社、地域社会、従業員 など

ステークホルダーエンゲージメント

当社が社会課題の解決に貢献し、お客さまや社会と共に持続的な成長を達成するためには、ステークホルダーとの積極的な対話（エンゲージメント）が不可欠です。対話から得た気づきを企業経営にしっかり反映していくことで、ステークホルダーとの信頼関係を深めていきます。

トーエネックマルチステークホルダー方針
https://www.toenec.co.jp/csr/chotatsu/chotatsu_stakeholders/index.html



トーエネックグループ 環境基本方針

トーエネックグループは、電力供給、電気、空調管、情報通信設備工事を主体とする総合設備業として、地球環境の保全に努め、持続的成長を目指していきます。
この実現に向けて、社員一人ひとりが自らを律して行動し、社会の発展に貢献します。

方 針	環境目標または具体的な活動項目	実 績
方針 1 脱炭素社会の実現をめざします 「ゼロエミッション」の達成をめざして	● 地球温暖化防止（CO ₂ 削減策）を推進し、事業活動を通じて脱炭素化をめざします。	● 全従業員による省エネ活動をはじめScope 1、2の排出量削減策の実施 ・一般車両の電動化および事業場の充電スタンドの整備 ・遊休地を利用した太陽光発電設備の導入、事業場への自己託送 ・エコドライブや執務室の空調温度管理の徹底など、全従業員参加型の省エネ活動の実施 ・事業場への屋上太陽光発電設備の導入 ・洲崎ビルへのToEMS導入 ・バケット・ブームなどを電動化した高所作業車の利用
	● お客さまや社会のニーズにお応えできる脱炭素社会に向けたソリューションを提案します。	● 工法リニューアルに伴う資機材削減による環境負荷低減 ・仮送電機材の種類削減および小型化
	● 豊かな自然環境を守るため、多様な生物の生態系や水資源の持続可能性に配慮して事業活動を行い、環境汚染の予防に努めます。	● 省エネ・創エネ・蓄エネ提案営業の実施 ・エコキュートや家庭用太陽光設備の設置、オンサイトELサービスやFIT事業などを通じてお客さまのCO₂排出量削減に貢献
方針 2 自然との共生に努めます	● 豊かな自然環境を守るため、多様な生物の生態系や水資源の持続可能性に配慮して事業活動を行い、環境汚染の予防に努めます。	● 事業場の環境保全状況の確認と情報・意見交換による、環境保全活動の推進
方針 3 循環型社会の実現をめざします	● 資源の消費抑制を図るとともに、廃棄物の発生抑制や資源の再利用・リサイクルにより処分量の最小化に努めます。	● 産廃管理者を選任し、業務運用方法に即した産廃管理や教育の実施 ● 伐採木のチップ化（発電燃料） ・2024年度チップ化実績:530t（チップ+原木） ● プラスチック産業廃棄物の再資源化 ・2024年度再資源化率:64%（総排出量1,142t）
	● 環境とエネルギーに関して、地域社会の皆さまとのコミュニケーションを深めます。	● 行政等と連携し、清掃活動などを通じた地域美化の推進や情報交換の実施
	● 環境に配慮した行動が自発的にできる人材を育成し、社会に貢献します。	● ペットボトルキャップの回収 ・2024年度回収実績:342kg、CO₂排出量削減（概算値）1t ● 全従業員に対して法令遵守の徹底と自主的な環境保全配慮行動の意識向上に向けた教育の実施
方針 4 環境意識の向上に努めます	● 環境とエネルギーに関して、地域社会の皆さまとのコミュニケーションを深めます。	

当社は環境関連の認証として「ISO14001」および「なごやSDGsグリーンパートナーズ」を取得しています。詳しくは当社ホームページをご覧ください。

環境マネジメント
「ISO14001」



なごやSDGsグリーンパートナーズ



2024年度の主な活動項目と実績

| 当社のゼロエMISSIONの達成目標

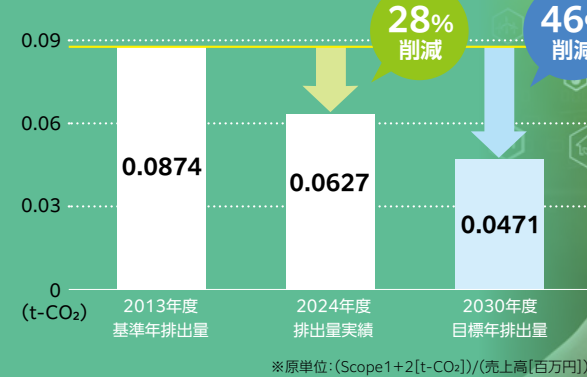
2030年

売上高あたりのCO₂排出量を
2013年度比で46%以上削減します

- 車両更新時に対象車両はすべて電動化します
(電動化に適さない工事用特殊車両等は除く)
- 事業場の建替等をする際は、太陽光発電設備の設置
(創エネ)を前提に検討し、更に条件が整う場合は、
ZEB認証を取得することを目指します

2050年

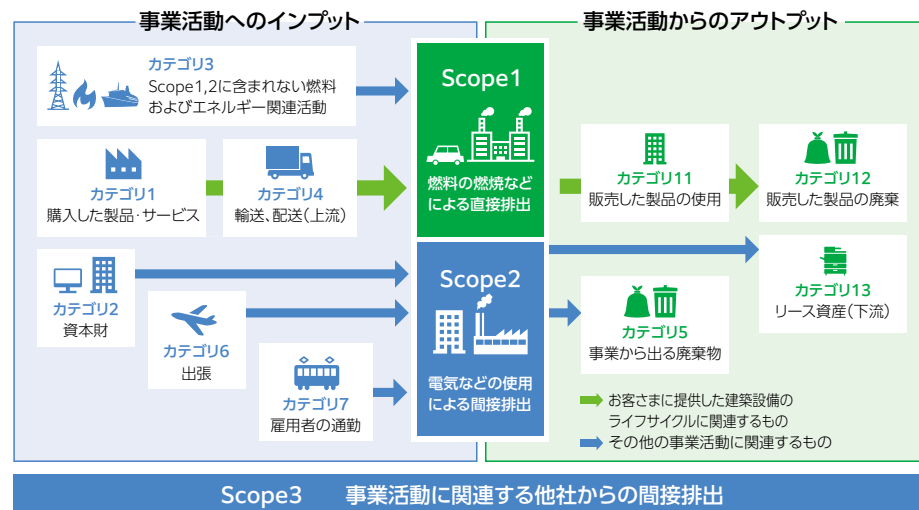
CO₂排出量
ネットゼロを
実現します

CO₂削減目標と実績(原単位)

| サプライチェーン排出量削減の取り組み

トーエネックグループでは、Scope1、2および3の温室効果ガス排出量を算定することで、自社排出の状況を把握するとともに、事業の上・下流にあたるサプライチェーン上のホットスポット(排出規模の大きいカテゴリ)を特定しています。

2050年排出量ネットゼロに向けて自らの排出削減を進める一方で、技術研究開発とともに、省エネ機器の販売や再エネ関連事業などを通じて、お客さまの排出削減に貢献すべく取り組んでいます。



(注)1.環境省、経済産業省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン(ver.2.7)」等をもとに算定

2.カテゴリ8~10、14、15は、事業上、該当しない活動

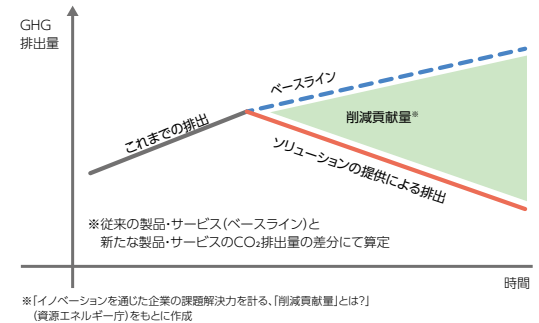
3.カテゴリ11: (引渡し後)お客さまによる機器の使用期間を15年間と仮定して算定

2024年度算定結果

(トーエネック・トーエネックサービス・旭シロクロテックの合計)

カテゴリ	実績値(t-CO ₂)
Scope 1	9,370
Scope 2	7,532
Scope 3	2,528,373
1 購入した製品・サービス	406,191
2 資本財	17,131
Scope1,2に 含まれない燃料および エネルギー関連活動	60,005
4 輸送、配送(上流)	80,465
5 事業から出る廃棄物	4,105
6 出張	1,753
7 雇用者の通勤	3,657
11 販売した製品の使用	1,946,760
12 販売した製品の廃棄	7,715
13 リース資産(下流)	592
Scope1,2,3の合計	2,545,276

削減貢献量のイメージ



製品・サービス例	お客さまの削減に貢献
① 省エネ関連 (エコキュート等の販売)	Scope1,2 排出の削減
② 再エネ関連 (再エネ電力・太陽光発電設備の販売)	Scope2 排出の削減



① エコキュート



② 太陽光発電設備

TCFD提言に基づく情報開示

気候変動による事業への影響を重要な経営課題と捉え、サステナビリティの取り組みを推進するため、気候関連財務情報開示タスクフォース(以下、TCFD)による提言への賛同を表明しました。私たちの取り組みを投資家をはじめとするステークホルダーの皆さまにお知らせするため、TCFD提言に沿った情報開示を進めています。

ガバナンス

当社グループは、「トーエネックグループ環境基本方針」のもと、基本的な方針および施策を審議する「環境対策推進会議(議長:社長)」を設置し、重要事項は経営執行会議へ付議し決定するとともに、取締役会へ報告し、取締役会が監督するガバナンス体制を構築しています。

環境対策推進会議は、関係部門の責任者およびグループ会社の社長などにより構成され、TCFD提言に基づく気候関連のリスクと機会の特定と評価の結果を審議するとともに、「ゼロエミッションへの達成目標」などの達成度も管理しています。

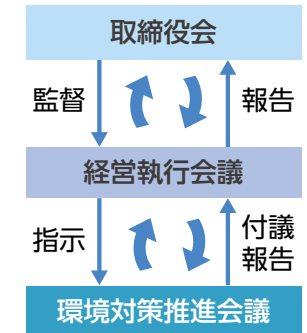
戦略

当社グループの売上高の大半を占める「設備工事業」と「エネルギー事業」を対象範囲に、「2℃シナリオ」と「4℃シナリオ」について、将来の世界観を踏まえ、重要なリスクおよび機会を抽出し項目を特定しました。



トーエネックは、2022年4月、TCFD※最終報告書の趣旨に対する賛同を表明しました。

※G20財務大臣および中央銀行総裁の意向を受け、金融安定理事会(FSB)が設置した「気候関連財務情報開示タスクフォース」



		時間軸	2℃シナリオ		4℃シナリオ	
			想定される社会の変化	当社への影響	想定される社会の変化	当社への影響
重要なリスク	政策と法 【炭素価格導入によるコスト増】	中	欧州で既に普及しているカーボンプライシングが日本でも導入	CO ₂ 排出量に応じた炭素価格の支払が求められ、コスト増	排出削減の取り組みが遅れ、導入無、あるいは高額な価格設定がされない	炭素価格が導入されないため、影響なし
	エネルギー価格高騰 【車両燃料費増】	中	再エネ普及により化石燃料需要の増加が抑えられ、価格上昇幅が抑制される	化石燃料由来の燃料価格上昇により燃料コスト増	再エネ普及が進まず化石燃料需要が高まり、2℃シナリオと比較して更に価格上昇が進む	化石燃料由来の燃料価格上昇により燃料コスト増
	省エネ基準規制 【建材調達コスト増】	中	炭素価格が調達する建材の価格に上乗せされる	炭素価格導入により建材調達コスト増	炭素価格が導入されないため、CO ₂ 排出抑制に起因する建材の価格上昇無	炭素価格が導入されないため、建材調達コストは変動せず
	洪水・高潮被害 【再エネ売電収入減】	短	2030年まで気温上昇が継続し、現在よりも災害頻度が上昇	災害発生により太陽光発電設備が損壊、稼働停止により売電収入減	2030年時点では顕著な気温差ではないものの、2℃シナリオと比較して更に災害の頻度、程度が上昇	災害発生により太陽光発電設備が損壊、稼働停止により売電収入減
	風水害 【再エネ売電収入減】	短		降水量、降雨日数が増加し、太陽光発電による発電量が減少、売電収入減		降水量、降雨日数が増加し、太陽光発電による発電量が減少、売電収入減
重要な機会	資源効率性 【車両燃料費減】	中	CO ₂ 排出抑制に向け、乗用車、貨物車等において次世代自動車の普及が進展	小型乗用車、貨物車などの次世代自動車への切り替えにより、車両燃料費減	次世代自動車の普及が遅れ、現状の小型乗用車への普及程度に留まる	小型乗用車の次世代自動車への切り替えにとどまり燃料費削減効果は軽微に留まる
	エネルギー源 【再エネ関係工事売上増】	中	気候変動対策として再エネ利用の機運が高まり、電源構成における太陽光発電、風力発電等の再エネの割合が上昇する	太陽光関連工事、風力発電関連工事の売上増	電源構成に大きな変化なく、化石燃料への依存が継続する	太陽光関連発電、風力発電関連工事は現状程度に留まる
	エネルギー源 【再エネ売電収入増】	中		再エネ導入需要の高まりに応需すべく太陽光発電施設設置を進めることによる売電収入増		再エネ導入需要が変化せず、太陽光発電施設は現状から大きく増加しない
	エネルギー源/製品・サービス/市場 【ZEB・ZEH・省エネサポート売上増】	中	企業のCO ₂ 排出削減に向けた意識が高まり、新築物件の殆どがZEB・ZEH等の基準を満たすものとなる	省エネサポート業務強化による、ZEB・ZEH関連工事や省エネ改修工事の受注増	企業のCO ₂ 排出削減に向けた意識が現状から大きく変化せず、ZEB・ZEH化ニーズは現状程度に留まる	省エネサポート、ZEB・ZEH関連の工事は現状程度に留まる
	製品・サービス/レジリエンス 【災害対応機会増】	短	気温上昇が継続し、現在よりも災害頻度が上昇する(4℃よりは低)	BCP強化による災害発生時の迅速な復旧工事の対応、機会増	気温上昇が継続し、現在よりも災害の頻度、程度が上昇する	BCP強化による災害発生時の迅速な復旧工事の対応、機会大幅増

(注) 1.2℃シナリオは、国際エネルギー機関(IEA):SDS(Sustainable Development Scenario)などを参照

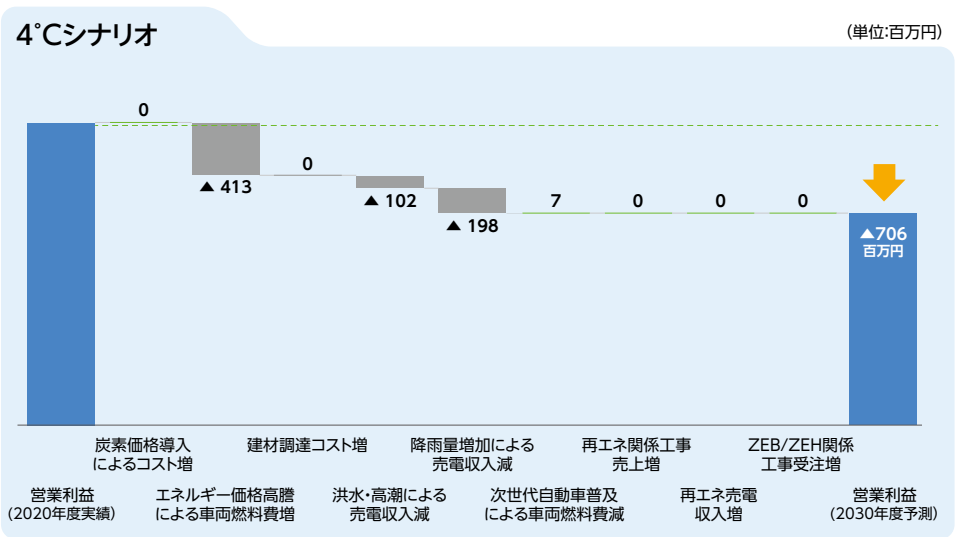
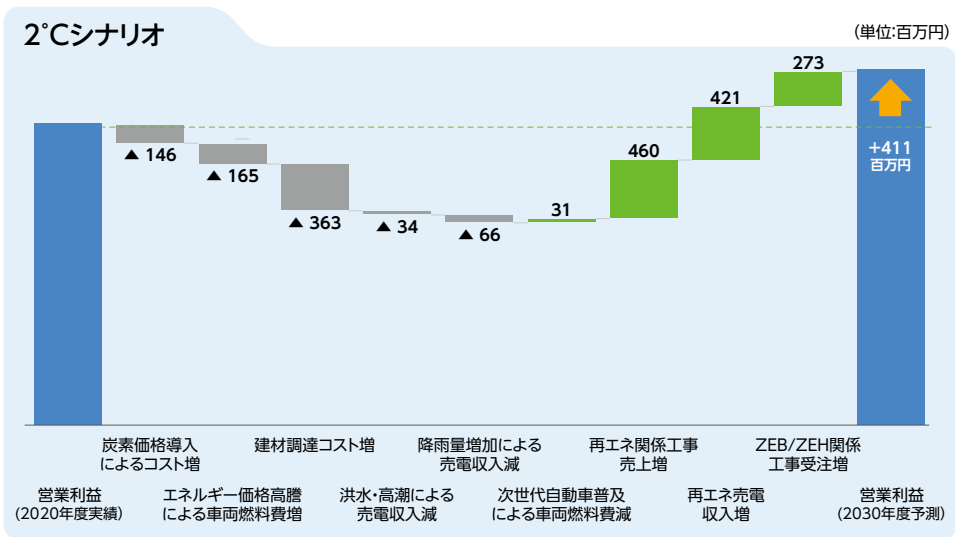
2.4℃シナリオは、気候変動に関する政府間パネル(IPCC):RCP8.5などを参照

TCFD提言に基づく情報開示

営業利益への影響評価

2℃シナリオでは、再エネ関係工事および再エネ売電等の影響が大きいため、2030年度の当社の営業利益が増加する結果となりました。一方、4℃シナリオでは、エネルギー価格高騰による車両燃料費増等の影響が大きいため、当社の営業利益が減少する結果となりました。

このシナリオ分析の結果を当社の経営戦略に統合し、特定した機会の拡大およびリスクの低減に向けた取り組みを推進することにより、営業利益の最大化を目指します。



リスク管理

環境対策推進会議では、TCFD提言に基づく気候関連のリスクと機会の特定と評価の結果を審議するとともに、特定したリスクと機会に関する対応策の進捗状況の確認を行います。また、「ゼロエミッションへの達成目標」を設定し、排出量をモニタリングしています。

なお、環境対策推進会議にて、影響が大きいと評価された気候関連リスクは、経営企画部が事務局を務めるグループ全体のリスク管理とも連携しています。グループ全体のリスク管理において決定された気候関連のリスク対策は、必要に応じ、環境対策推進会議へ共有されます。

指標と目標

当社は「ゼロエミッションの達成目標」を定め、その達成に向けた取り組みを進めることで脱炭素社会の実現に貢献していきます。

ゼロエミッションの達成目標

2030年 売上高あたりのCO₂排出量を2013年度比で**46%以上削減**

2050年 CO₂排出量**ネットゼロ**の実現

安全健康・品質

当社にとって、安全・健康そして品質の確保は、企業活動の基盤を成すものです。すべての従業員が安全で健康的に働き続けられること、そして、当社の技術・サービスが、お客さまにとって満足かつ信頼できる品質であり続けることを最も大切にしています。

当社では、安全・健康および品質に関する方針と行動基準を定め、「作業・交通災害ゼロ」、「長期休務者ゼロ」、「施工不良ゼロ」(3つのゼロ)に向けた様々な取り組みを進めています。

安全健康方針

株式会社トーエネックは、安全健康方針を以下のとおり定めます。

共に働く仲間がいきいきと、充実した生活を送ることができるように、
安全と健康の確保を経営の最重要事項に位置付け、
「労働災害の根絶・心とからだの健康保持増進・
働きやすい職場環境づくり」に取り組みます。

この安全健康方針に沿って、持続的な安全健康活動を展開していきます。また、そのために必要な経営資源を投入します。

安全健康行動基準

全ての役員・従業員は、「自分のため、家族のため、共に働く仲間の
ため」に次のとおり行動します。また、その行動を互いに尊重し、対話と
協調により安全と健康への意識を高めます。

1. 安全と健康を最優先します。
2. ルールを理解し、必ず守ります。
3. 安全と健康の確保に向け、自らが考え、行動します。
4. 仲間の不安全行動や不調のサインを見逃しません。
5. リスクの洗い出しを行い、災害の未然防止を図ります。
6. 問題の原因を追究し、対策を充実させます。

品質方針

株式会社トーエネックは、品質方針を以下のとおり定めます。

お客さまのニーズに応える技術やサービスを提供し、
快適環境づくりを通じて社会に貢献します。

この品質方針に沿って、品質目標を設定し評価と改善を継続していきます。
また、そのために必要な経営資源を投入します。

品質行動基準

全ての役員・従業員は、いかなる場合も次のとおり行動し、
お客さまからの信用と信頼を得ることに努めます。

1. 法令を遵守し、お客さまニーズに応えます。
2. 技術・技能のレベルアップに努めます。
3. 施工品質・サービスの向上に努めます。
4. 社会のニーズを先取りした技術の研究・開発に努めます。
5. 事業パートナーとの連携を強化します。

3つのゼロ

作業・交通災害ゼロ

長期休務者ゼロ

施工不良ゼロ



ISO9001取得状況

登録事業所 : 営業本部・空調管本部(各支店・方面本部の営業部門含む)

登録番号 : JQA-1933

登録活動範囲: 請負工事における電気関連設備
および空調関連設備の設計・施工

安全創造館



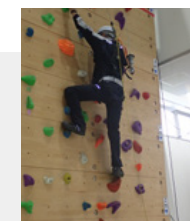
当社は、働く人の健康と安全の確保を最優先事項として、「安全意識」と「安全行動」を一致させること
で労働災害絶滅を目指しています。

従来の「見る・聞く」安全衛生教育に加え、作業の中に潜む危険の芽を「体感」することで危険に対
する感受性と安全意識の向上を図ることができる教育施設「安全創造館」を2017年に設立しました。
従業員向けのほか、企業、団体なども受け入れ、社外に対しても危険体感教育を実施しています。

住所: 愛知県名古屋市中南区海春町1-79 URL: <https://www.toenec.co.jp/company/safetycreation/index.html>



開口部踏み抜きVR体験設備



ボルダリング昇降体感設備



脚立転落体感設備

事業パートナーとの共存共栄／人権

事業パートナーとの共存共栄

当社はトーエネックグループ調達基本方針に基づき、取引先の皆さまとの価格交渉機会を確保し、コミュニケーションを一層強化するとともに、公平・公正な取引を通じて、信頼関係の構築に取り組んでいます。

トーエネックグループ調達基本方針

1. パートナースhip

- (1) お取引先の皆さまを、相互発展を目指す大切なパートナーと考えています。
- (2) パートナーである皆さまとのコミュニケーションや公平・公正な取引を通じて、より確かな信頼関係の醸成に努めるとともに、共同して社会の持続的発展に貢献していきたいと考えています。

2. 公平・公正な調達

資機材等の調達にあたっては、その価格、品質、性能、安全性、納期・工期の確実性およびアフターサービスに加え、お取引先の技術力、生産能力、経営状態、安全管理体制、企業の社会的責任(CSR)への取組姿勢などを総合的に勘案し、経済的合理性に基づいて公平・公正におこないます。

3. コンプライアンスの徹底

- (1) 法令、ルールおよび企業倫理を遵守し、業務を遂行します。
- (2) 人権尊重(児童労働・強制労働の禁止、不当な差別の排除などを含みます)、知的財産権の保護などにも十分配慮します。

4. 安全確保

「安全はすべてに優先する」の考えに基づき、労働災害の防止と公衆保安・衛生の確保に努めます。

5. 環境負荷の軽減

お取引先の皆さまとの協力関係のもと、グリーン調達をはじめ環境負荷の軽減をはかり循環型社会の形成、確立に貢献します。

6. オープン・ドア・ポリシー

国内の企業はもとより、広く海外の企業ともオープン・ドア・ポリシーに基づいて、取引をおこないます。

7. 機密の保持

調達活動を通じて知り得た機密情報は、お取引先の承諾なしに第三者に開示いたしません。

パートナーシップ構築宣言

https://www.toenec.co.jp/csr/chotatsu/chotatsu_partnership/index.html



マルチステークホルダー方針

https://www.toenec.co.jp/csr/chotatsu/chotatsu_stakeholders/index.html



人権

当社はトーエネック人権基本方針に基づき、従業員への意識啓発や人権デュー・ディリジェンス等の取り組みを推進し、従業員、サプライチェーンをはじめとするステークホルダーの人権尊重に取り組んでいます。

トーエネックグループ人権基本方針

中部電力グループCSR宣言に基づき、人権に関する基本方針を以下のとおり定める。

トーエネックグループは、「国際人権章典」および国際労働機関(ILO)の「労働の基本原則および権利に関する宣言」をはじめとする人権に関する国際規範を支持、尊重します。また、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の実践に努めます。

1 人権の尊重

事業活動に関わる全ての方々の人権を尊重します。また、人権侵害に加担しません。
トーエネックグループは、事業活動を行う国や地域で適用される法令を遵守します。
万一、各国や地域の法令と国際的な規範・原則との間に差異や矛盾がある場合は、国際的な人権の規範・原則を尊重する方法を追求します。

2 運用範囲

本方針は、トーエネックおよび連結子会社のすべての役員および従業員に適用します。
また、上記のサプライヤーを含むすべてのビジネスパートナーの皆さまにも、本方針への理解・協力を求めるとともに、本方針が尊重されるよう、継続的に働きかけます。

3 具体的な人権課題へのコミットメント

トーエネックグループは、事業活動におけるあらゆる機会において、人権に関する国際的な規範・原則に則り、以下の権利と尊厳を尊重します。

- (1) 人種、国籍、出身地、信条、年齢、性別、性的指向、社会的身分、門地、障がいによるあらゆる形態の差別を行いません
- (2) パワーハラスメント・セクシュアルハラスメント・マタニティハラスメントをはじめとするあらゆる形態のハラスメントを行いません
- (3) 結社の自由と団体交渉権を尊重します
- (4) ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンを推進します
- (5) 人身取引、強制労働および児童労働は、いかなる形態であるかを問わず行いません
- (6) 最低賃金の確保と生活賃金を支持します
- (7) 労働時間を適正に管理し、過剰な労働時間を削減します
- (8) 健康かつ安全な職場・作業環境を確保します
- (9) 個人情報およびプライバシーを保護します
- (10) 地域社会の環境保護に努めます

4 人権デュー・ディリジェンスの実施

事業活動が及ぼす人権への負の影響を特定・評価し、そのリスクを防止または軽減するために、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、継続的に実施します。

5 救済と是正

トーエネックグループは、人権に係る問題に適切に対応するため、通報窓口を社内外に設けます。
通報窓口は、トーエネックグループの役員および従業員だけでなく、サプライヤーを含むビジネスパートナー、地域コミュニティの皆さまを含むあらゆるステークホルダーも利用可能とします。
通報においては、通報者の匿名性や、通報内容の秘密を守るとはもちろん、通報者に対する不利益な取り扱いや報復措置を禁止し、通報者の保護を徹底します。
トーエネックグループの事業活動が、人権に対する負の影響を引き起こしたり、あるいは助長したりすることが明らかになった場合、適切な手続き・対話を通じてその救済と是正に取り組みます。

6 対話と協議

人権に対する実際の影響あるいは潜在的な影響への対処について、関連するステークホルダーと対話や協議を行っていきます。

7 教育と研修の実施

人権に関して正しい理解と認識を深めるため、教育・研修を計画的かつ継続的に実施します。

8 情報開示

トーエネックグループは、本方針に基づく取り組みについて定期的に情報開示します。

地域との調和・共生

地域貢献活動

地域社会から信頼される企業を目指し、地域のイベントへの参加、非常用食料の寄贈等、企業の社会的責任として、地域貢献活動に取り組み、地域社会との連携を図っています。
2024年度は、創立80周年記念事業の一環として、本支店・方面本部が所在する自治体等と連携し、社員やその家族による自然環境保護活動を実施しました。



地域のイベントへの参加



非常用食料の寄贈



愛知県「企業の森づくり」への参画



お台場海浜公園での清掃活動(東京都)

学習・支援活動

自治体や学校と連携し、技術指導や職業体験の機会を提供しています。
2024年8月には愛知県教育委員会による科学・技術・工学・数学の4分野における県内高校生の能力向上を目的とした取り組みである「あいちSTEM能力育成事業」に講師として参加しました。



工業高校生への技術指導



愛知県「留学生地域定着・活躍促進事業」への参画

陸上競技部の活動

当社の陸上競技部は1990年10月に創設され、現在は名古屋市瑞穂区を拠点に日々練習に励んでいます。
また、ランニングセミナーなどのイベントの開催または協力により、地域社会との連携を図っています。



トーエネック陸上競技部



ランニングセミナーの開催

災害復旧対応

台風や地震、雪害などの自然災害によりライフラインが寸断された際は、皆さまに一刻も早く安心していただけるよう、総力を結集して中部地方のほか離島を含む全国で復旧作業を行っています。
また、気候変動に伴う自然災害の頻発・激甚化に対応するため、これまでの災害復旧対応で得られた知見に加え、災害復旧に係る実働訓練を毎年実施することで早期復旧に向けた体制を整えています。



過去の災害復旧対応

2019年10月 台風19号(千葉県)



2022年2月 大雪被害(長野県)



2024年1月 能登半島地震(石川県)



2021年8月 大雨被害(東日本)



2022年9月 台風14、15号(静岡県)



能登半島地震 復旧作業への動員実績

内訳		実績
配電設備復旧	要員	785名
	車両	439台
通信設備復旧	要員	216名
	車両	94台
計	要員	1,001名
	車両	533台

※協力会社を含む。

10年間のサマリー

財務情報

	(単位)	第98期 2016年3月期	第99期 2017年3月期	第100期 2018年3月期	第101期 2019年3月期	第102期 2020年3月期	第103期 2021年3月期	第104期 2022年3月期	第105期 2023年3月期	第106期 2024年3月期	第107期 2025年3月期
経営実績											
売上高	百万円	198,242	197,842	207,198	218,984	224,843	215,677	219,617	232,053	252,863	270,966
営業利益	百万円	8,117	7,716	9,002	11,029	13,307	15,509	14,072	10,287	15,910	16,041
経常利益	百万円	8,209	7,906	8,918	10,146	12,511	13,726	13,394	8,983	12,679	15,360
親会社株主に帰属する当期純利益	百万円	4,442	5,170	5,783	6,672	9,314	8,832	8,283	△5,548	9,345	10,765
自己資本利益率(ROE)	%	5.2	6.1	6.4	6.8	8.8	7.7	6.7	△4.6	7.5	8.0
キャッシュ・フロー											
営業活動によるキャッシュ・フロー	百万円	236	8,915	11,117	9,616	16,593	24,111	5,943	12,640	19,118	19,014
投資活動によるキャッシュ・フロー	百万円	△7,597	△13,533	△32,967	△24,030	△4,642	△3,716	2,969	△2,119	△2,060	△3,082
財務活動によるキャッシュ・フロー	百万円	△2,487	9,921	19,305	11,958	△8,000	△9,933	△27,522	△8,358	△9,903	△13,670
財政状態											
総資産	百万円	198,015	208,923	239,395	263,458	292,299	308,232	301,599	300,172	304,931	310,561
純資産	百万円	82,754	88,110	93,358	102,132	109,628	119,740	126,596	117,193	131,140	136,681
現金及び現金同等物の期末残高	百万円	32,296	37,572	34,993	32,472	36,390	46,857	28,424	30,601	38,018	40,299
自己資本比率	%	41.8	42.2	39.0	38.8	37.5	38.8	42.0	39.0	43.0	44.0
D/Eレシオ	倍	0.21	0.36	0.61	0.74	0.88	0.91	0.78	0.83	0.71	0.67
減価償却費	百万円	4,442	4,884	5,418	5,596	6,561	7,950	8,970	9,887	10,148	10,430
設備投資額	百万円	8,606	17,037	32,703	20,051	30,383	22,773	17,713	5,956	6,102	9,282
研究開発費	百万円	325	378	366	361	402	407	455	507	527	540
株式指標											
1株当たり純資産額(BPS)	円	884.32	942.25	998.79	1,092.67	1,172.89	1,281.13	1,354.48	1,253.43	1,402.16	1,472.09
1株当たり当期純利益(EPS)	円	47.47	55.27	61.86	71.39	99.67	94.51	88.65	△59.37	99.96	115.66
配当性向	%	29.5	30.8	30.7	29.4	30.1	29.6	30.5	－	40.0	43.2
1株当たり配当金	円	14	17	19	21	30	28	27	19	40	50
期末株価	円	694	556	621	608	636	783	657	682	1,150	968
株価純資産倍率(PBR)	%	0.78	0.59	0.62	0.56	0.54	0.61	0.49	0.54	0.82	0.66
株価収益率(PER)	%	14.6	10.1	10.0	8.5	6.4	8.3	7.4	－	11.5	8.4

(注) 当社は、2017年10月1日付けで5株を1株に併合し、2024年10月1日付けで1株を5株に分割を行っている。
2018年3月期から2024年3月期の1株当たり純資産額、1株当たり当期純利益、1株当たり配当金、期末株価は併合が行われなかったものと仮定し算定している。

10年間のサマリー

非財務情報

		(単位)	第98期 2016年3月期	第99期 2017年3月期	第100期 2018年3月期	第101期 2019年3月期	第102期 2020年3月期	第103期 2021年3月期	第104期 2022年3月期	第105期 2023年3月期	第106期 2024年3月期	第107期 2025年3月期
取締役												
取締役員数		人	10	12	11	11	11	11	14	15	13	13
独立社外取締役員数		人	1	2	2	2	2	3	5	5	5	7
独立社外取締役比率		%	10.0	16.7	18.2	18.2	18.2	27.3	35.7	33.3	38.5	53.8
女性取締役員数		人	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
人的資本												
有価証券 報告書	従業員数(連結)	人	5,955	6,004	6,093	6,096	5,999	5,918	5,938	6,038	6,077	6,416
	従業員数	人	4,754	4,797	4,858	4,887	4,858	4,780	4,743	4,808	4,868	4,942
	平均年齢	歳	41.9	41.5	41.2	40.6	41.3	41.4	41.4	41.5	41.7	41.7
	勤続年数	年	20.5	19.9	19.5	18.9	19.4	19.4	19.3	19.3	19.5	19.5
ダイバー シティ	女性社員数	人	366	376	389	399	395	398	406	410	416	421
	女性社員比率	%	8.3	8.5	8.7	8.8	8.8	9.0	9.1	9.2	9.3	9.5
	障がい者雇用率	%	2.0	2.0	2.1	2.6	2.7	2.6	2.7	2.8	2.9	2.8
採用	定期採用人数	人	146	201	198	206	140	120	160	192	195	224
	経験者採用人数	人	13	59	27	29	26	31	25	22	28	34
育成	女性管理職数	人	4	7	9	10	11	14	16	18	21	21
	女性管理職比率	%	0.7	1.1	1.4	1.5	1.6	2.0	2.2	2.3	2.7	2.5
働き やすさ	年次有給休暇取得日数	日	9.6	9.3	10.2	12.0	12.0	12.3	12.6	13.9	14.7	14.2
	育児休業取得人数(男性)	人	0	5	3	4	9	20	45	147	120	122
	育児休業取得率(男性)	%	0.0	3.6	2.4	2.7	6.2	18.3	71.8	88.6	88.9	91.0
	育児休業取得人数(女性)	人	9	6	6	8	8	7	3	8	5	12
	育児休業取得率(女性)	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	88.9	125.0	92.3
技術研究開発												
特許保有数		件	46	47	43	45	45	47	40	41	42	43
環境												
CO ₂ 排出量		t-CO ₂	15,296	15,283	15,200	14,324	13,958	13,248	12,852	12,369	16,929	15,292
CO ₂ 排出原単位		t-CO ₂ /売上高	0.0793	0.0847	0.0805	0.0728	0.0686	0.0675	0.0650	0.0596	0.0754	0.0627
電力使用量		万kWh	1,356	1,364	1,345	1,300	1,247	1,321	1,322	1,304	1,717	1,575
車両燃料使用量		万ℓ	342	347	347	327	333	307	315	292	362	312
車両の電動化率		%	0.5	0.5	0.6	0.6	0.6	0.5	0.6	0.6	0.6	0.6
産業廃棄物総発生量		t	23,999	26,104	22,132	22,678	24,699	27,330	33,713	31,195	30,765	30,374
産業廃棄物リサイクル率		%	84.0	88.0	87.0	87.0	82.0	90.0	83.0	88.0	87.0	85.0

(注) 1.2021年6月25日開催の第103回定時株主総会において、定款の変更が決議されたことにより、当社は同日付をもって監査等委員会設置会社へ移行しています。 2.女性管理職比率および育児休業取得については正規雇用労働者を算定の対象としています。
3.育児休業取得は2022年3月期より育児目的休暇の取得も算定の対象としています。 4.育児休業取得率は2023年3月期より当該年度内の「取得者数／出産者数」で算定しており、育児休業が年度をまたぐと100%を超過することがあります。
5.CO₂排出原単位は売上高百万円あたりの数値となります。

会社基本情報 (2025年3月31日現在)

会社情報

商 号	株式会社トーエネック(TOENEC CORPORATION)
本店所在地	〒460-0008 愛知県名古屋市中区栄一丁目31番23号
創 立	1944年(昭和19年)10月1日
資 本 金	7,680百万円
従 業 員 数	4,942名
主 な 事 業 所	本店、本店別館、教育センター、 中部本部、東京本部、大阪本部、 名古屋支店、岡崎支店、静岡支店、三重支店、岐阜支店、長野支店

グループ会社情報

〈国内〉

名 称	主 要 な 事 業
株式会社トーエネックサービス	設備工事、事務機器の賃貸
旭シンクロテック株式会社	プラント配管工事
合同会社たてしなサンサンファーム	農産物の生産、加工及び販売
PFI 豊川宝飯斎場株式会社	斎場施設の運営・維持管理
株式会社中部プラントサービス	発電設備の建設・保守運転事業

〈海外〉

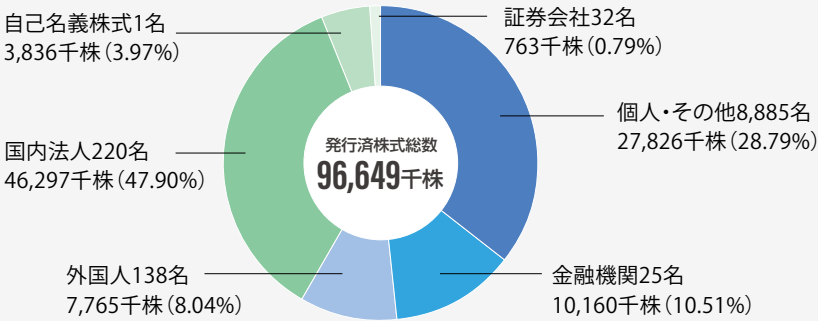
名 称	主 要 な 事 業
統一能科建筑安装(上海)有限公司	電気、空調工事
TOENEC (THAILAND) CO.,LTD.	—
TOENEC PHILIPPINES INCORPORATED	電気、空調、給排水工事
PT.ASAHI SYNCHROTECH INDONESIA	電気、空調、プラント配管工事
Tri-En TOENEC Co.,Ltd	電気、空調工事
HAWEE MECHANICAL AND ELECTRICAL JOINT STOCK COMPANY	電気、空調工事
FUHBIC TOENEC Corporation	電気、空調工事

(注) TOENEC(THAILAND)CO.,LTD. は、Tri-En TOENEC Co., Ltd. への事業移管が終了し清算手続き中です。

株式情報

発 行 可 能 株 式 総 数	200,000,000株
発 行 済 株 式 総 数	96,649,950 (自己株式数3,836,310株を含む)
株 主 総 数	9,301名

所有者別株式分布状況



大株主の状況

株 主 名	持 株 数	持 株 比 率
中部電力株式会社	41,406千株	44.61%
トーエネック従業員持株会	5,622千株	6.06%
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	4,139千株	4.46%
トーエネック共栄会	3,244千株	3.50%
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,866千株	2.01%
DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO	1,059千株	1.14%
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	935千株	1.01%
株式会社三菱UFJ銀行	838千株	0.90%
トーエネック名古屋協力会持株会	773千株	0.83%
トーエネック岡崎協力会持株会	667千株	0.72%

(注) 1. 当社は、自己株式3,836千株を保有していますが、上記大株主からは除いています。
2. 持株比率は、自己株式を控除して計算しています。